

ISSN: 2707-1820 (PRINT)
ISSN: 2707-1839 (ONLINE)

КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ БІЗНЕСУ ТА ТЕХНОЛОГІЙ

ВІСНИК КИЇВСЬКОГО ІНСТИТУТУ
БІЗНЕСУ та ТЕХНОЛОГІЙ

HERALD
of Kiev Institute of
BUSINESS
and
TECHNOLOGY

№ 3 (42)

Київ 2019
Видавництво КІБІТ

Засновник:

Київський інститут бізнесу та технологій

Видається з 2004 року.

Свідectво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації, серія KB, № 8801 від 01.06.2004, видане Державним комітетом телебачення і радіомовлення України.

Збірник включено до переліку фахових видань в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук по економіці, згідно з наказом МОН України № 1604 від 22.12.2016 р., та по психології № 1413 від 24.10.2017 р.

**Вісник Київського інституту бізнесу та технологій
№ 3 (42) 2019 року**

Рекомендовано до друку вченою радою Київського інституту бізнесу та технологій протокол № 4 від 23 грудня 2019 року.

Головний редактор:

ЯКОВЛЕВ В. Я., PhD, Київський інститут бізнесу та технологій, Україна

Заступники головного редактора:

КУШНІР О. Я., канд. філос. наук, доц., Київський інститут бізнесу та технологій, Україна

ЯКОВЛЕВА О. В., д-р філос. наук, доц., Київський інститут бізнесу та технологій, Україна

Редакційна колегія:

ВЕНГЕРСЬКА В. О. д-р істор. наук, проф., Житомирський державний університет імені Івана Франка, Україна

ГИЖКО Ю. І., канд. техн. наук, Інститут електродинаміки НАН України, Україна

ГОНЧАРОВ В. В., канд. фіз.-мат. наук, доц., Київський інститут бізнесу та технологій, Україна

ГРУШЕВСЬКА С., д-р філос. наук, проф., Щецинський університет, Польща

ЖУРАВЛІОВА Л. П., д-р психол. наук, проф., Житомирський державний університет імені Івана Франка, Україна

ЗВАРИЧ В. М., д-р техн. наук, с.н.с., Інститут електродинаміки НАН України, Україна

КОБЛЯНСЬКА І. І. канд. екон. наук, доц., Сумський національний аграрний університет, Україна

КОЖЕМ'ЯКІНА С. М. д-р екон. наук, проф., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України Міністерства соціальної політики України, Україна

КОХТАМАКІ В., PhD, Senior Lecturer, Docent, Університет Тампере, Фінляндія

МИКИТЕНКО В. В., д-р екон. наук, проф., Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України, Україна

МІШЕНІН Є. В., д-р екон. наук, проф., Сумський державний університет, Україна

ПЛОТНІКОВА М. Ф., канд. екон. наук, доц., Житомирський національний агроекологічний університет, Україна

САУХ І. В., д-р екон. наук, доц., Житомирський державний університет імені Івана Франка, Україна

СТАНКЕВІЧІЕНЕ О., DSc, проф., Вільнюський технічний університет Гедиміна, Литва

ШИМАНСЬКА В. В., канд. екон. наук, Київський інститут бізнесу та технологій, Україна

Founder:

Kiev Institute of Business and Technology

Published from the 2004 year

The Certificate on State Registration of the Print Media – series KB № 8801 from the 1st of June 2004

Frequency: Three times a year

Language: Multiple languages

Country: Ukraine

**Herald of Kiev Institute of Business and Technology
№ 3 (42) 2019**

Recommended for printing by Kiev Institute of Business and Technology Academic Council by protocol № 4 on December 23th 2019.

Editor-in-Chief:

IAKOVLEV V. PhD, Kiev Institute of Business and Technology, Ukraine

Deputy Editors:

KUSHNIR O., PhD, Associate Professor, Kiev Institute of Business and Technology, Ukraine

YAKOVLEVA O., DSc Associate Professor, Kiev Institute of Business and Technology, Ukraine

Editorial Board:

VENHERSKA V. O., DSc, Professor, Zhytomyr Ivan Franko State University, Ukraine

GYZHKO Yu., PhD, The National Academy of Sciences of Ukraine, The Institute of Electrodynamics, Ukraine

GONCHAROV V., PhD, Associate Professor, Kiev Institute of Business and Technology, Ukraine

GRUSZEWSKA S., DSc, Professor, The University of Szczecin, Poland

ZHURAVLOVA L., DSc, Professor, Zhytomyr Ivan Franko State University, Ukraine

ZVARITCH V., DSc, Research fellow, The National Academy of Sciences of Ukraine, The Institute of Electrodynamics, Ukraine

KOBLIANSKA I., PhD, Associate Professor, Sumy National Agrarian University, Ukraine

KOZHEMIKINA S. M. DSc, Professor, Ukrainian State Employment Service Training Institute, Ukraine

KOHTAMÄKI V., PhD, Senior Lecturer, Docent, Tampere University, Finland

MYKYTENKO V. V., DSc, Professor, State institution of environmental Economics and sustainable development, National Academy of Sciences of Ukraine, Ukraine

MISHENIN Ye., DSc, Professor, Sumy State University, Ukraine

PLOTNIKOVA M., PhD, Associate Professor, Zhytomyr National Agroecological University, Ukraine

SAUKH I., DSc, Associate Professor, Zhytomyr Ivan Franko State University, Ukraine

STANKEVIČIENĖ J., DSc, Professor, Vilnius Gediminas Technical University, Lithuania

SHYMANSKA V., PhD, Kiev Institute of Business and Technology, Ukraine

ЗМІСТ | CONTENTS

ФІЛОСОФІЯ О СВІТИ

Кушнір О. Я., Пилипенко В. С., Яковлева О. В.

Формування мотивації студентів: проблема чи можливість

O. Kushnir, V. Pilipenko, O. Yakovleva

The Formation of Students Motivation: Problem or Opportunity 5

Дмитрієва С. М., Бутузова Л. П.

Особистісні патерни заздрисності та совісності в юнацькому віці

L. Butuzova, S. Dmitrieva.

Personal patients of disability and consistency in youth age 11

Крохіна А. В.

Роль професійного самовизначення у процесі становлення особистості

A. Krokhnina

The role of professional self-determination in the process establishment of personality 19

Маліванчук В. І.

Роль сучасних освітніх технологій у формуванні ділових якостей студентів

V. Malyvanchuk

The role of modern educational technologies in the formation of students 'business qualities 25

Миценко Д. В.

«BLENDED LEARNING» – сутність та особливості реалізації

у закладі вищої освіти

D. Mitsenko

"Blended learning" – the essence and features of implementation in higher education 33

Чімишенко С. М.

Проблема відтоку людського капіталу з України: освітній аспект

S. Chimishenko

The human capital drainage problem from Ukraine: the educational aspect 39

ЕКОНОМІКА СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Вишневська Н. М.

Вплив мотивації на трудову діяльність персоналу

N. Vishnevskaya

The impact of motivation on the employment activities of the staff..... 45

Карпова Т. С.

Сутність кредитної політики банків з іноземним капіталом

та особливості її реалізації.....

Karpova T.

The essence of the credit policy of banks with foreign capital and the peculiarities of its implementation 51

Момонт Т. В.

Диверсифікація як альтернативний напрям розвитку діяльності

суб'єктів господарювання та об'єкт облікового відображення

T. Momont

Diversification as an alternative area of development of activities of economy and object of accounting 57

Оляднічук Н. В., Концеба С. М., Підлубна О. Д.

Облік дебіторської заборгованості: проблеми та шляхи їх вирішення

N. Oladnichuk, S. Konzeba, O. Podlubna

Receivables accounting: the problems and the ways to solve them..... 64

Піддубна Л. П.

Використання документно-інформаційних засобів у формуванні системи управління організацією

L. Poddubna

The use of document and information tools in the formation

of a modern management system of the organization..... 69

Скиба Т. В.

Особливості розвитку креативного маркетингу в сучасних умовах

T. Skiba

Features of creative marketing development in current conditions 76

Ткачук В. І., Яремova М.І., Яремов Ю. К.

Управління економічною безпекою суб'єктів підприємництва

V. Tkachuk, Yu. Yaremov, M. Yaremov

Management of economic security of business entities 81

Ткачук В. І., Тарасович Л. В., Давидов Д. О.

Диверсифікація як інструмент економічного зростання сільськогосподарських підприємств: теоретико-прикладний аспект

V. Tkachuk, L. Tarasovich, D. Davydov

Diversification as a tool of economic growth of agricultural enterprises:

theoretical-applied aspect..... 89

ПСИХОЛОГІЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ: практичний вимір

Гридковець Л.М.

Деякі результати лонгітюдного дослідження впливу психолого-педагогічних чинників родинної детермінації на здатність особистості долати кризи

L. Gridkovets.

Some results of logitude research influence of psychological-pedagogical factors

of family determination on the ability of personality 95

Кравчук С. Л.

До проблеми дослідження соціальної компетентності як умови партнерської взаємодії учасників процесу реформування

S. Kravchuk

To the problem of social competence research as conditions of partner

interaction participants of the reform process 102

Лановенко Ю. І.

Метафізика душі: багатомірність психіки

Y. Lanovenko

Metaphysics of the soul: the body diversity of the psychics 108

Максимець С. М.

Визначення особових та ситуативних детермінант ліні

S. Maximets

Determination of personal and situation determinants laziness..... 115

Мачушник О. Л., Дубравська Н. М.

Система інтерпретації дружніх стосунків у ранньому юнацькому віці

E. Machushnyk, N. Dubravska

System of interpretation of friendly relations in early young age in the age of change 120

Никоненко І. О.

Концептуальні засади VUCA-виміру в контексті професійного саморозвитку особистості

I. Nikonenko

Vuca-measuring conceptual foundations in the context of professional

self-development 126

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ: ПРОБЛЕМА ЧИ МОЖЛИВІСТЬ

Кушнір О. Я., Пилипенко В. С., Яковлева О. В.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.01

УДК: 37.03:378.1

KUSHNIR O. Ya.
0000-0002-3498-842X
PILIPENKO V. S.
0000-0002-1975-5556
pylypenko.v@kibit.edu.ua
YAKOVLEVA O. V.
0000-0003-4056-2772

КУШНІР О. Я.
0000-0002-3498-842X
ПИЛИПЕНКО В. С.
0000-0002-1975-5556
pylypenko.v@kibit.edu.ua
ЯКОВЛЕВА О. В.
0000-0003-4056-2772

Kiev Institute of Business and Technology

Київський інститут бізнесу та технологій

Анотація. Стаття присвячена проблемі формування мотивації до навчання студентів закладів вищої освіти в Україні. Автори розглядають проблему формування мотивації студентів з двох позицій – психологічної та філософської. Психологічний підхід використано для аналізу внутрішньої мотивації, а філософський для аналізу зовнішньої мотивації та впливу зовнішніх чинників на формування цінностей у студентства та викладачів, які також впливають на мотивацію до навчання. Проаналізовано чотири фази економічного розвитку суспільства і типи університетів які формуються у кожній фазі: Університет 1.0 – у доіндустріальній фазі, Університет 2.0 – у індустріальній фазі, Університет 3.0 – постіндустріальний та Університет 4.0 – у когнітивній фазі. Хоча університети напрацьовували педагогічні методики для навчання у вищій школі, останній час виникає розрив між студентом та університетом. Напрацьовані методики не показують вже звичні високі результати. Виникає потреба у перебудові навчальних методик, програм та самих університетів. У цій показано основні тенденції розвитку суспільства та характеристики нових університетів, а також основні педагогічні методи підвищення мотивації серед студентства. Завдання нового університету – підготовка спеціалістів з проектним відношенням до світу, в широкому сенсі підприємців та інженерів (в тому числі фінансових, культурних, соціальних). Створення відкритого навчального середовища з можливістю реалізації індивідуальних траєкторій навчання. Окрім аудиторій, бібліотек та лабораторій необхідні бізнес-інкубатори, проектні офіси, та площадки для комунікації з зовнішнім світом – виставкові центри. Лише подолавши відірваність від актуальних для суспільства проблем та стандартизований, «безсуб'єктний» навчальний процес та ввівши в навчальний план дисципліни, які формуватимуть «підприємницьку культуру» студент отримає підтримку для мотивації навчатися в університеті.

Ключові слова: мотивація, цінності, студент, освітній процес, вища освіта, університет 3.0, ЗВО.

Для цитування: Кушнір О. Я., Пилипенко В. С., Яковлева О. В. Формування мотивації студентів: проблема чи можливість. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 5-10
DOI 10.37203/kibit.2019.42.01

THE FORMATION OF STUDENTS MOTIVATION: PROBLEM OR OPPORTUNITY

Abstract. The article is devoted to the problem of the formation of motivation for teaching students of higher education institutions in Ukraine. The authors consider the problem of forming students' motivation from two perspectives - psychological and philosophical. The psychological approach is used to analyze internal motivation, and the philosophical one to analyze external motivation and the influence of external factors on the formation of values in students and teachers, which also affect the motivation to learn. The four phases of the economic development of society and the types of universities that are formed in each phase are analyzed. University 1.0 in the pre-industrial phase, University 2.0 in the industrial phase, University 3.0 in the post-industrial phase and University 4.0 in the cognitive phase. Although universities have developed pedagogical methods for teaching in higher education, a gap has recently arisen between a student and a university. Proven techniques do not show already familiar high results. There is a need for the restructuring of teaching methods, programs and the universities themselves. This shows the main trends in the development of society and the characteristics of new universities, as well as the main pedagogical methods of increasing motivation among students. The goal of the new university is to train specialists in the project attitude to the world, in the broad sense of entrepreneurs and

engineers (including financial, cultural, social. Creating an open learning environment with the possibility of implementing individual learning paths. In addition to classrooms, libraries and laboratories, necessary business incubators, design offices, and platforms for communication with the outside world - exhibition centers.

Only after overcoming isolation from pressing problems for society is the standardized, "subjectless" educational process and introducing the discipline into the curriculum to form an "entrepreneurial culture", the student will receive reasons for motivation to study at the university.

Keywords: motivation, values, student, educational process, higher education, university 3.0, higher educational institution.

Cite as: Kushnir O., Pilipenko V., Yakovleva O. (2019) The Formation of Students Motivation: Problem or Opportunity. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 5-10
DOI 10.37203/kibit.2019.42.01

Постановка проблеми. Зміни, що відбуваються у XXI столітті в суспільстві у різних сферах – економічній, політичній, соціальній та духовній, висувають нові вимоги до організації освіти. Змінюється і сам заклад вищої освіти (ЗВО). Відбувається поступовий перехід від університету 1.0 до 2.0 та 3.0 [1]. Трансформація університетів пов'язана з відповіддю на виклик часу, змінам які нас оточують. Однією з ґрунтовних відмінностей навчання є акцентування на «Забезпечуючи студентів та інших осіб, які навчаються, **можливостями для особистого розвитку впродовж життя**, вища освіта покращує їх перспективи працевлаштування та стимулює їх бути активними громадянами у демократичних суспільствах» яке формулюють Міністри освіти у Паризькому комюніке 2018 року [2].

Оскільки у вищій освіті задіяно декілька стейкхолдерів (зацікавлених сторін), остільки розуміння мотивів кожного з них і буде ключом для побудови найрезультативнішого процесу навчання. До основних стейкхолдерів відносяться: студенти – випускники, викладачі, роботодавці. [3, Ст 52].

Мета даної статті полягає у тому, щоб визначити що саме впливає на формування мотивації студентів університетів та з'ясувати чи ці чинники є проблемою або відкривають нові можливості для університетів.

Ми розглядаємо напрацювання таких вчених: В. С. Єфімов, А. В. Лаптева, М. І. Бойченко, О. В. Яковлева, О. Я. Кушнір, Л. С. Виготський, З. Фрейд, І. П. Павлов, А. Шопенгауер, Б. Кларк, Й. Виссема, А. Маслоу, В. К. Вілюнас, Д. О. Леонтьєв, Х. Хекхаузен. Формування мотивації студентів змінюється разом зі зміною різних сфер суспільства і має бути досліджена спираючись на актуальний стан українського суспільства.

Виклад основного матеріалу. Мотивація – це актуальна спрямованість на певну ціль, мотиваційна тенденція, для пояснення якої необхідно одразу враховувати ситуативні та особистісні чинники. У психології процеси та явища які спонукають живу істоту обирати свою поведінку, орієнтуючись на можливі наслідки та зважаючи на витрати енергії, називаються «мотивацією» [4]. Вирізняють зовнішню та внутрішню мотивацію. Зовнішня мотивація – це ситуативні чинни-

ки, які не залежать від людини та впливають на її поведінку. Внутрішня мотивація – це особистісні чинники, які залежать, зокрема, від цінностей особистості та визначають її поведінку.

Оскільки проблема формування мотивації студентів складна та залежить від багатьох чинників, як зовнішніх так і внутрішніх, остільки ми пропонуємо розглянути її з двох позицій – психологічної та філософської. Психологічний підхід ми використаємо для аналізу внутрішньої мотивації, а філософський для аналізу зовнішньої мотивації та впливу зовнішніх чинників на формування цінностей [5] у студентства та викладачів, які також впливають на мотивацію до навчання.

У психології явище мотивації хвилює мислителів вже більше століття. Ми розглянемо три підходи до проблематики [6, с. 120-135]. Перший підхід розробляли В. Мак-Дауголл та його послідовники К. Лоренц і Н. Тімберген. Ці вчені вважають що людська поведінка ґрунтується на інстинктах та спонуканнях. Вони виділяються наступні аспекти поведінки: пізнавальний (отримана інформація переробляється людиною), емоційний (після переробки інформації людина емоційно збуджується) і руховий аспект (готовність людини до моторних дій). Як висновок В. Мак-Дауголл зазначає, що будь-який зразок інстинктивної поведінки включає знання про об'єкт, ставлення до нього і спрямованість до об'єкта або від нього [4]. Другий підхід до вивчення мотивації розробляли В. Вундт, Н. Ах, Ч. Дарвін, З. Фрейд, які доводили, що здатність індивіда робити висновки з набутого досвіду дозволяє швидко пристосовуватися до умов, що змінюються і тим самим зберігати свій вид. Тут простежується лінія психології особистості (мотивація є ключем до опису і розуміння людини та її індивідуальних відмінностей), або лінія психології мотивації (мотивація – це процес, який пояснює актуальну поведінку). Зокрема, З. Фрейд вважав, що «потяги, а не зовнішні подразники є справжніми двигунами прогресу» і, що «подразнення потягів виходять не із зовнішнього світу, а зсередини організму» [7]. Третій підхід розробляли, зокрема, В. Джеймс, Е. Торндайк, І. Павлов, які вважали, що людська свідомість є результатом розвитку нервової

системи. Основну роль в людській поведінці відіграють ситуаційні фактори, управління людиною зовнішніми і внутрішніми подразниками. Так, І. Павлов підсумував: «рефлекс мети має величезне життєве значення, він є основною формою життєвої енергії кожного з нас» (переклад автора). Учений підкреслює, що «рефлекс мети формується на базі основних потягів, таких, як голод, страх, статеве збудження» (переклад автора) [8].

Описані вище теорії дозволяють зробити висновок, що немає остаточної теорії, яка б пояснювала, що лежить в основі мотивації людини і чим саме визначається її поведінка. Кожна з теорій має щось особливе, відмінне, що дало їй можливість отримати широке визнання серед теоретиків та практиків і зробити внесок в розробку знань про мотиви та мотивацію. Тому, щоб краще розуміти особливості мотивації студентів і розробити ефективні методи їх мотивування, педагоги повинні знати і враховувати всі ці теорії.

Вперше термін «мотивація» вжив у своїй праці «Про чотириякісний корінь закону достатньої підстави» Артур Шопенгауер. «Третя форма причинності – це мотив: він панує власне над тваринним життям, інакше кажучи – над діяльністю, тобто зовнішніми свідомими актами всіх живих істот. Середовище мотивів – пізнання, і тому здатність їх сприймати вимагає інтелекту. Ось чому істинна характерна ознака тварини – пізнання, уявлення.» і далі «Бо мотивація – це тільки причинність, що проходить через пізнання: інтелект – середовище мотивів, тому що він є вищим ступенем сприйняття. Інтелект людини двоякий: крім наочного, він має ще й абстрактне пізнання, яке не пов'язане з справжнім, тобто він має розум. Тому, у нього є здатність вирішувати за вибором, що супроводжується ясною свідомістю: людина здатна зважувати між собою виключаючи один одного мотиви, тобто вона може відчувати їх владу над своєю волею, і потім сильніший мотив її визначає, і вчинок її відбувається з такою ж необхідністю, з якою котиться куля яку штовхнули.» (переклад автора) [9, с 42, 43]. Виходячи з такого розуміння мотиву та мотивації, навчання в університеті є формою реалізації пізнання, через здійснений свідомий вибір місця навчання та спеціальності. При цьому мотивація до засвоєння нового матеріалу залежить від особливостей особистості і соціальних ролей індивіда [10]. Але виникає питання, чому запропонований освітній процес не влаштує студентів?

Саме філософський підхід дасть нам змогу виявити які чинники впливають на зовнішню мотивацію студентів та інших учасників навчального процесу, та допоможе концептуалізувати ціннісні структури студентства та викладачів університету [11]. Спираючись на філософсько-методологічний аналіз університету у

статті В. С. Єфімова та А. В. Лаптевої, проаналізуємо на якій стадії знаходяться університети в Україні. Для зручності університети характерні для кожної економічної фази називають: Університет 1.0 – у доіндустріальній фазі, Університет 2.0 – у індустріальній фазі, Університет 3.0 – постіндустріальній та Університет 4.0 – у когнітивній фазі.

Університет 1.0 відповідає за запит доіндустріальної фази: традиційне суспільство, в якому ціняться продукти, які виробляються майстрами, людина створена Богом за його подобою, вірить у релігійну картину світу, в якій стійкі зв'язки між спільнотами та незмінне місце окремого індивіда – університет стає свого роду закритою корпорацією інтелектуалів з чітко визначеною ієрархією вчених ступенів та персоналізованим відношенням один до одного, студент вчиться на лекціях і диспутах читати та розуміти тексти, які несуть істину, та стає майстром інтелектуальної сфери на відміну від «профанів» поза університетом.

Університет 2.0 відзеркалює індустріальну фазу: машинне виробництво, новий тип відносин «керівник-підлеглий», сім'я, трудовий колектив, як нові стійкі спільноти, раціональна свідомість прагматично націлена на результат, деперсоналізована людина – збірник різних функцій – в університеті з'являється експеримент, як основний інструмент пізнання світу, моделюються машини та технології, повторюється індустріальний тип відносин «адміністрація-викладач-студент», зникає персоналізоване відношення викладач-студент, університет вчить професіоналізму – дає пакети способів діяльності, професійної ідентичності – дисциплінарна розділеність, раціональність, прагматизм, інструментальність.

Університет 3.0 підлаштовується до постіндустріальної фази: створення величезних сервісних та промислово-торгівельних компаній, розгортання інформаційних сервісів, людина не тільки виконує певні функції, а й вирішує різноманітні задачі, створюються масові та ексклюзивні продукти, замість спільнот з'являються соціальні групи з розмитими границями, які стають «мережею контактів», соціальні інститути втрачають традиційні сталі функції і замінюються виникаючими під «плаваючі» функції неінституціональними формами, людина стає творцем своєї ідентичності, сама обирає індивідуальну траєкторію навчання та змінює свої професійні, культурні, соціальні уподобання впродовж життя – університет пропонує більше гуманітарного змісту, управління змінями, проектувальні дисципліни, навчання у дослідницькому форматі, ведення командної проектної діяльності, автоматизація рутинної роботи, введення дистанційного навчання, відносини в університеті змінюються на поєднані

ієрархічні та горизонтальні, введення мережевої комунікації, індивідуалізація взаємодій, відкритість університету зовнішньому світу, робота з бізнесом, владою, суспільством, викладач у університеті стає лідером та підприємцем, який набирає свою «команду» та створює новітні проєктні нароби, допомагаю студенту орієнтуватися в різноманітті запропонованих ідентичностей та обрати свою, студент проходить становлення як метапрофесіонал, завдання університету – дати студенту метапрофесійні та особистісні компетентності, відкрите відношення до світу, здатність працювати у різноманітних умовах, командах, пошукову активність, здатність працювати з проблемами, використовуючи весь свій арсенал інтелектуальної діяльності.

Університет 4.0 знаходить на стадії формування як і когнітивна фаза до якої він буде належати, в загальних рисах їх основні характеристики: основа виробництва – гібридні (людино-машинні) системи та мережі, переважна організація діяльності – платформи та віртуальні компанії, технологізація інновацій, креативності, розділення соціальних груп за цінностями та баченням майбутнього, форма існування людини «віртуальна людина», як сукупність можливих індивідуальних траєкторій – університет стає місцем розробки ціннісних, етичних, раціональних основ для нових практик різноманітних типів, навчання через колективне створення віртуальних реальностей та занурення в них, допомога студенту оформити його індивідуальну культурно-ціннісну платформу для його реальності, зникає розділеність університету та соціуму, вони інтегруються один в одного, університет стає платформою для появи різноманітних колективних інтелектів, викладачі та студенти стають суб'єктами пошуку, «гри з межами».

Ми вважаємо, що в певній мірі в нашій країні проявляються всі чотири означені фази, в порядку зростання в меншій мірі когнітивна, доіндустріальна, та в більшій індустріальна та постіндустріальна. В Україні переважає присутність величезних сервісних та промислово-торгівельних компаній, наявне машинне виробництво. Сім'я, трудовий колектив вже не є для більшості стійкими спільнотами, набирає віддається створенню «мережі» контактів. Людина намагається творити свою ідентичність відповідно до умов в яких знаходиться чи хоче опинитись, готова навчатися впродовж життя. Працює не тільки як найманий робітник також має свій бізнес та веде проєктну роботу, має динамічну та рефлексивну свідомість.

Для того щоб студент включився в роботу, завдання, які ставляться перед ним в ході навчання, повинні бути не тільки зрозумілі, а й значимі для учня. Мотивація – основний засіб, який дасть можливість підвищити рівень заці-

кавленості студента до навчального процесу, дозволить проявити його науково-дослідний і творчий потенціал [12, с 6-7].

Тож і відношення університетів до викладачів та студентів має бути відповідним. Ми визначили що переважно перед університетом стоїть завдання 3.0, а саме – стати інноваційно-технологічним, подолати «вивчення світу, такого яким він є», започаткувати проєктну роботу та створення нових практик. Викладач в університеті 3.0 стає лідером своєї команди, яка працює над дослідженнями, проєктними розробками, створенням нових практик, він допомагає студентам розібратися у змісті дисциплін та можливих ролей та ідентичностей. Студент намагається випробувати себе у всіх можливих ролях дослідника та виконавця, перед ним завдання стати метапрофесіоналом.

Оскільки запити суспільства змінилися і їх стає все більше, а університетів, які давали б відповіді на ці запити не вистачає, остільки настає системна криза [13, 198]. Для переходу до нового стану університетам в Україні необхідно напрацювати системне рішення. Завдання нового університету – підготовка спеціалістів з проєктним відношенням до світу, в широкому сенсі підприємців та інженерів (в тому числі фінансових, культурних, соціальних). Створення відкритого навчального середовища з можливістю реалізації індивідуальних траєкторій навчання [14]. Окрім аудиторій, бібліотек та лабораторій необхідні бізнес-інкубатори, проєктні офіси, та площадки для комунікації з зовнішнім світом – виставкові центри.

Лише подолавши відірваність від актуальних для суспільства проблем та стандартизований, «безсуб'єктний» навчальний процес та ввівши в навчальний план дисципліни, які формуватимуть «підприємницьку культуру» студент отримає підґрунтя для мотивації навчатися в університеті [15]. Університет допомагатиме вибудовувати світогляд кожного студента, і це спричинить розворот суспільства в цілому та кожного студента зокрема до університету. Й. Віссем окреслює п'ять шляхів трансформації університету: 1) пошук нових джерел фінансування, в тому числі взаємодія з бізнесом, 2) боротьба за кращих студентів, інтернаціоналізація, навчання англійською мовою 3) зміна ролі університету в суспільстві – створення бізнес-інкубаторів, запуск стартапів, 4) перегляд принципів керування університетом, реалізація власних проєктів, 5) збільшення суб'єктів навчання (через концепцію LLL) роздуває бюрократичний апарат та витрати на його утримання.

У педагогіці існує широке коло методів підвищення мотивації студентів. Розглянемо декілька з них. При розробці практичних прийомів мотивування учнів, як правило, за основу беруть одну з найвідоміших теорій – піраміду потреб

Абрахама Маслоу. Засновник гуманістичної психології виходив з концепції ієрархічності потреб людини. В основі піраміди він бачив фізіологічні потреби в їжі і сні, а на вершині – прагнення самореалізації. А. Маслоу припускав, що після того, як людина задовольняє потреби кожного рівня, її інтерес до самовдосконалення падає. Для пробудження інтересу необхідно переходити до задоволення потреб більш високого рівня: «... чим вища потреба, тим вона менш егоїстична. Голод надзвичайно егоцентричний, угамування голоду це завжди самозадоволення. Але прагнення до любові і поваги обов'язково передбачає взаємодію з іншими людьми. Більш того, його неможливо реалізувати, не усвідомивши необхідність задовольняти потреби інших людей. Люди, які в достатній мірі задовольнили свої базові потреби (потреба в їжі і в безпеці), спрямовані до любові і поваги, виявляють такі риси, як вірність, дружелюбність, громадянська самосвідомість; саме з таких людей виходять гарні батьки, подружжя, вчителі, громадські діячі» (переклад автора) [16].

Хайнц Хекхаузен виокремив основні умови, які сприятимуть успішному мотивуванню: «1) Діяльність повинна залишати після себе відчутний результат, який 2) повинен оцінюватися якісно або кількісно, причому 3) вимоги до оцінюваної діяльності не повинні бути ні заниженими, ні завищеними, тобто діяльність може увінчатися успіхом, але цього може і не статися; щонайменше діяльність не може здійснитися без певних витрат сил і часу. Для оцінки результатів діяльності 4) повинна бути певна порівняльна шкала і в рамках цієї шкали якийсь нормативний рівень, що вважається обов'язковим. Нарешті, діяльність 5) повинна бути бажаною для суб'єкта, і її результат повинен бути отриманий ним самим» (переклад автора) [4].

Ось що зазначав Вітіс Казіс Вілюнас про систему заохочення навчальної успішності учнів: «Заохочення повинні застосовуватися дуже обачно, особливо в тих випадках, коли вони пов'язані з маніпуляційними або інтелектуальними діями дитини, а не з підкріпленням її моральної поведінки. Особисто я вважаю, що варто відмовитися від усіх подарунків за успіхи в навчанні, за винятком, мабуть, книги або іншої дрібниці, яку дитина отримає від батьків в кінці року» (переклад автора) [17].

Психологи вищої школи виокремлюють такі основні методи формування професійної мотивації в процесі навчання [18, 260-265]:

- ознайомлення з майбутньою професійною діяльністю, її суспільною значимістю;
- складання «Образу-Я» як фахівця;
- підтримання допитливості й «пізнавального» психологічного клімату в студентській академічній групі;

- творче ставлення самих викладачів до викладання свого предмету, інтерес до науки, їх компетентність і авторитет як особистості;
- систематична діагностика реально діючих мотивів навчання студентів.

Висновок. Оскільки обов'язковою умовою зацікавленої і результативної роботи студентства є позитивний настрій в системі відносин «викладач-студент», остільки викладачі зацікавлені у створенні і підтриманні сприятливого емоційного клімату навчання, атмосфери доброзичливості і взаємної поваги.

За умови врахування і використання основних способів мотивування, студент повинен бути дійовою особою, а викладач – його партнером в навчанні і розвитку. Для підвищення мотивації студента до навчання необхідно проєктувати нові навчальні програми, які базуються на принципах університету 3.0.

Окресливши різні етапи розвитку університету, ми можемо сказати, що в Україні триває перехід від Університету 2.0 до 3.0 з включенням іноді і рис Університету 1.0. Це означає, що проблема формування мотивації студентства є системною, і всі навчальні заклади в тому числі в нашій країні зіштовхнулися в останні десятиліття. Наше дослідження показує, що зовнішні чинники змінюють всіх стейкхолдерів вищої освіти. Університет має виробити системне рішення, як стати університетом 3.0 або підприємницьким університетом. «Модель університету третього покоління надає університету більше свободи вибору свого шляху розвитку.» (переклад авторів) [15]. «Замість того, щоб звеличувати гомогенність, вони (підприємницькі університети) роблять ставку на диверсифікацію» (переклад авторів) [13, 223]. Вибір свого шляху залишається за університетом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ефимов В. С., Лаптева А. В. Университет 4.0: философско-методологический анализ. Университетское управление: практика и анализ. 2017; 21(1):16-29. <https://doi.org/10.15826/umpa.2017.01.002>
2. Паризьке комюніке. Париж, 25 травня 2018 р. Переклад за підтримки проєкту ЄС «Національний Еразмус+ офіс в Україні» <https://erasmusplus.org.ua/erasmus/ka3-pidtrymka-reform/materialy-here-team/1904-dokumenty-yevropeiskoho-prostoru-vyshchoi-osvity-yepvo.html>
3. Закон України Про вищу освіту від 01.07.2014 № 1556-VII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
4. Хекхаузен Х. «Мотивация и деятельность» [Електронний ресурс] 2003. – Режим доступу: <http://www.fizikak.ru/kniga-motivaciya-i-deyatelenoste/index13.html>
5. Бойченко М. И., Яковлева Е. В., Кушнир О. Я. Нормативные и перформативные аспекты социальных прогнозов в контексте философии образования // Перспективы науки и образования. 2019. No 2 (38). С. 25-37. doi: <https://doi.org/10.32744/pse.2019.2.2>

6. Виготський Л. С. Педагогічна психологія. М.: Педагогіка-Пресс, 1999. 480 с.
7. Фрейд З. «Психопатологія обыденної життя» [Електронний ресурс] 1901. – Режим доступу: https://librebook.me/the_psychopathology_of_everyday_life
8. Павлов Й. П. «Рефлекс цели» [Електронний ресурс] 1916. – Режим доступу: <https://www.twirpx.com/file/154836>
9. Шопенгауер А. Про чотириакісний корінь закону достатньої підстави. Твори: В 2 т. М.: Наука, 1993. 672 с. Режим доступу: [https://ru.wikisource.org/wiki/О_четверояком_корне_закона_достаточного_основания_\(Шопенгауэр;_Айхенвальд\)](https://ru.wikisource.org/wiki/О_четверояком_корне_закона_достаточного_основания_(Шопенгауэр;_Айхенвальд))
10. Бандурка О. М. Про сьогодення вищої освіти в Україні. Вища школа. 2011. № 9. С. 7 – 15.
11. Кушнір О. Я. Цінності як основа мотивації до освіти. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій 2017 № 2 (33) С.133-135. https://kibit.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Web_33.pdf#page=135
12. Леонтьев Д. О. Сучасна психологія мотивації. М.: Сенс, 2002. 343 с.
13. Кларк Бертон Р. Создание предпринимательских университетов. Организационные направления трансформации. 2-е изд. Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. С. 240. doi: <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1997-4>
14. Головкин Н.В., Зиневич О.В., Рузанкина Е.А. Университет третьего поколения: Б. Кларк и Й. Уиссема // Высшее образование в России. 2016. № 8-9 (204). С. 40–47.
15. Виссема, Йохан Г. Университет третьего поколения Издательство «Олимп–Бизнес» <http://maximalibrary.org/new-books-2/b/387788?format=read>
16. Маслоу А. «Мотивация и личность» [Електронний ресурс] 1999. – Режим доступу: <http://psylib.org.ua/books/masla01/index.htm>
17. Вилунас В. К. «Психологические механизмы мотивации человека» [Електронний ресурс] 1990. Режим доступу: <https://texts.news/cheloveka-motivatsii/psihologicheskie-mehanizmyi-motivatsii.html>
18. Подоляк Л. Г., Юрченко В. І. Психологія вищої школи. К.: Каравела, 2008. 352 с.
4. Khokhauzen Kh. (1986) Motyvatsiya ta diyal'nist'. <http://www.fizikak.ru/kniga-motivatsiya-i-deyatelenost/index13.html>
5. Boychenko, M. I., Yakovleva, O. V., & Kushnir, O. Ya. (2019). Normative and performative aspects of social predictions in the context of philosophy of education. Perspektivy nauki i obrazovania – Perspectives of Science and Education, 38 (2), 25-37. DOI: <https://doi.org/10.32744/pse.2019.2.2>
6. Vyhots'kyi L. S. (1999) Pedagogichna psykholohiya. Moskva. Pedagogika-Press.
7. Freud Z. «Psykhopatolohiya obydennoi zhyznny» [Elektronnyi resurs] 1901. – Rezhym dostupu do resursu: https://librebook.me/the_psychopathology_of_everyday_life
8. Pavlov Y. P. «Refleks tsely» [Elektronnyi resurs] 1916. – Rezhym dostupu do resursu: <https://www.twirpx.com/file/154836>
9. Shopenhauer A. Pro chotyryyakisnyy korin' zakonu dostatn'oyi pidstavy. Tvory. V 2 t. – Moskva. Nauka. [https://ru.wikisource.org/wiki/О_четверояком_корне_закона_достаточного_основания_\(Шопенгауэр;_Айхенвальд\)](https://ru.wikisource.org/wiki/О_четверояком_корне_закона_достаточного_основания_(Шопенгауэр;_Айхенвальд))
10. Bandurka O. M. (2011) Pro s'ohodennya vyshchoyi osvity v Ukraini. Vyscha shkola. № 9. S. 7 – 15.
11. Kushnir O. Ya. Tsinnosti yak osnova motyvatsii do osvity. Visnyk Kyivskoho instytutu biznesu ta tekhnolohii 2017 № 2 (33) S.133-135. https://kibit.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Web_33.pdf#page=135
12. Leont'yev D. O. (2002) Suchasna psykholohiya motyvatsiyi. Moskva. Sens.
13. Klark Berton R. Sozdanye predprynimatskykh unyversytetov. Orhanyzatsyonnye napravleniya transformatsyy. 2-e yzd. Yzd. dom VShE, 2019. S. 240. DOI: <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1997-4>
14. Golovko, N.V., Zinevich, O.V., Ruzankina, E.A. (2016). [Third Generation University: B. Clark and J. Wissema]. Vysshee obrazovanie v Rossii [The Higher Education in Russia]. No. 8-9 (204), pp. 40-47. (In Russ., abstract in Eng.)
15. Vyssema, Yokhan H. Unyversytet tretseho pokoleniya Yzdatelstvo «Olymp–Byznes» <http://maximalibrary.org/new-books-2/b/387788?format=read>
16. Maslou A. «Motyvatsiya y lychnost» [Elektronnyi resurs] 1999. – Rezhym dostupu: <http://psylib.org.ua/books/masla01/index.htm>
17. Vyliunas V. K. «Psykhologicheskiye mekhanizmy motyvatsyy cheloveka» [Elektronnyi resurs] 1990. Rezhym dostupu: <https://texts.news/cheloveka-motivatsii/psihologicheskie-mehanizmyi-motivatsii.html>
18. Podolyak L. H., Yurchenko V. I. (2008) Psykholohiya vyshchoyi shkoly. Kyiv. Karavela.

REFERENCES

1. Efimov V.S., Lapteva A.V. PHILOSOPHICAL AND METHODOLOGICAL ANALYSIS. University Management: Practice and Analysis. 2017;21(1):16-29. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.15826/umpa.2017.01.002>
2. PARIS COMMUNIQUÉ Paris, May 25th 2018 URL: http://www.ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/EHEAParis2018_Communique_final_952771.pdf
3. Zakon Ukrainy Pro vyshchu osvitu vid 01.07.2014 № 1556-VII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

ОСОБИСТІСНІ ПАТЕРНИ ЗАЗДРІСНОСТІ ТА СОВІСНОСТІ В ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

Дмитрієва С. М., Бутузова Л. П.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.02

УДК: 159.922.8: 17.024

BUTUZOVA L.
0000-0002-2112-5211
lorabutuzova@gmail.com

БУТУЗОВА Л. П.
0000-0002-2112-5211
lorabutuzova@gmail.com

DMITRIEVA S.
0000-0001-8619-2717
dmitrievasveta49@gmail.com

ДМИТРИЄВА С. М.
0000-0001-8619-2717
DMITRIEVASVETA49@GMAIL.COM

Zhytomyrskiy derzhavnyi universytet
imeni Ivana Franka

Житомирський державний університет імені
Івана Франка, м. Житомир

Анотація. У статті презентовано психологічну сутність, механізми, функції, типологію та чинники заздрісності та совісності як особистісних патернів. Представлено результати дослідження психологічних особливостей прояву та взаємозв'язку заздрісності та совісності в юнацькому віці як сенситивному для розвитку морально-духовної сфери особистості. Визначено сутність та конструкти цих особистісних патернів в юнацькому віці, діагностовано їх прояв у 17-19-річних студентів. Особлива увага приділена чинникам та механізмам заздрісності та совісності юнаків та юнок. Описано гендерно-вікову специфіку прояву заздрісності-неприятності та заздрісності-зневіри. Подано рівневу динаміку прояву заздрісності та совісності юнаків, продемонстровано неоднозначність їх взаємозв'язку. Показано, що заздрісність та совісність є не взаємовиключаючими, хоча й взаємопов'язаними особистісними патернами. Екстраполяція отриманих даних сприятиме розробці програми корекції деструктивних психологічних ознак заздрісності на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях.

Ключові слова: заздрість, заздрісність, переживання заздрісності, совість, совісність, деструктивність, конструктивність та амбівалентність заздрісності, юнацький вік, конструкти совісності, моральна самосвідомість, самореалізація, ставлення до життєвого успіху, фрустрація потреб.

Для цитування: Дмитрієва С. М., Бутузова Л. П. Особистісні патерни заздрісності та совісності в юнацькому віці. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 11-18
DOI 10.37203/kibit.2019.42.02

PERSONAL PATTERNS OF ENVY AND CONSCIENCE IN YOUTH AGE

Abstract. The psychological essence, mechanisms, functions, typology and factors of envy and conscience as personal patterns are presented in the article. The psychological peculiarities of manifestation and interrelation of envy and conscience in the adolescence of as sensitive to the development of the moral and spiritual sphere of personality are presented as the result of the study. The essence and constructs of these personality patterns in adolescence were determined and their manifestation was diagnosed among 17-19-year-old students. Particular attention is paid to the envy factors and mechanisms and the conscience of boys and girls. The manifestation of envy-hostility and envy-despair on the gender-specificity basis is described. Level dynamics of manifestation of envy and conscience of young men are described, the ambiguity of their relationship is shown. It has been shown that envy and conscientiousness are not mutually exclusive, albeit interrelated personal patterns. Extrapolation of the obtained data will help to develop the correction program of destructive psychological envy-signs at the cognitive, emotional and behavioral levels.

Keywords: envy, jealousy, feeling of envy, conscience, tender conscience, destructiveness, constructiveness and ambivalence/ambiguity of envy, adolescence, constructs of tender conscience, moral self-awareness, self-realization, attitude to success in life, frustration of needs.

Cite as: Butuzova L., Dmitrieva S. Personal Patterns of Envy and Conscience in Youth Age. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 11-18 DOI 10.37203/kibit.2019.42.02

Постановка проблеми. Стрімкий розвиток інформаційних технологій та зростання впливу мас-медійного простору на особистість, популярність соцмереж призвели до фактично постійного спостереження та зіставлення молоддю свого життя з певними «еталонними» зразками презентацій себе в мережі, ідентифікаційних пошуків індивідуальності та самоствердження через фото, відео та блоги з демонстративним виставленням напоказ власного життя. Фактично, така самопрезентація приховано апелює до проявів заздрості у молодих людей, а не спонукає до самореалізації та самовдосконалення. В зазначених реаліях відбувається підміна глибинної ціннісної основи самоздійснення юнаків, що транслює псевдонормальність славнозвісного «здаватися, а не бути».

Вагому роль у трансформації особистості молодої людини відіграє її духовне здоров'я, базоване на таких моральних регуляторах, як гідність, совість, честь, порядність тощо. Прояви заздрості можуть деструктивно впливати на гармонійне становлення особистості молодої людини. Оскільки заздрість є соціально несхвалюваним феноменом, то їх існування здебільшого заперечується самими ж людьми, або ж вони намагаються її «замаскувати», називаючи «білою» чи «незлобливою». Тому досить важко оцінити масштабність впливу заздрості на становлення особистості в різному віці. Зважаючи на те, що заздрість як особистісна риса є морально-психологічною категорією, то природно припустити, що причинно-наслідкова логіка має активізувати у особистості й механізми характеристик глибшого інтеграційного порядку, таких, як совісність та порядність.

Запити консультативної та психотерапевтичної практики також формують дослідницький інтерес до вивчення контексту взаємозв'язку совісності та заздрості. Потреба у знаходженні балансу між внутрішніми заборонами та дозволами як моральними регуляторами поведінки особистості актуалізує запити про глибинні причини заздрості та її вплив на психічне та соматичне здоров'я людини, скеровує на пошук конструктивного балансу моральних регуляторів для екологічної самореалізації особистості в юнацькому віці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Феномени заздрості та совісті у зарубіжній та вітчизняній науці традиційно вивчаються відокремлено одна від одної. Зарубіжні дослідження зазвичай присвячені вивченню заздрості у контексті їх впливу на становлення особистості. Так, у працях В. Джеймса, П. Модевіля, А. Маслоу, К. Роджерса розкривається діалектична природа заздрості, чинники їх формування, негативний вплив на становлення та реалізацію особистості. Філософи (Арістотель, Р. Декарт, Ф. Бекон, І. Кант, Б. Спіноза та ін.) заздрість

розглядають як глобальне, універсальне, загальнолюдське явище, та переважно акцентують увагу на її деструктивних функціях, на представленості в різних сферах спілкування у вигляді «нестерпного» захоплення досягненнями іншої людини, у прагненні володіти тим, що належить іншому, або в агресивно-руйнівному бажанні відібрати, привласнити досягнення іншого.

У теоріях розвитку особистості різних психологічних напрямків заздрість часто вивчається у класичному психоаналітичному (З. Фройд, М. Кляйн, О. Кернберг) та гуманістичному (Е. Фромм) напрямах, представлена у доробках індивідуальної (А. Адлер), аналітичної (К. Юнг) та екзистенційної (В. Франкл) психології, соціокультурної теорії (К. Хорні) тощо. Психоаналітики А. Голднер, Е. Еріксон, О. Кернберг досліджували роль суперечностей при виникненні та формуванні заздрості у юнацькому віці. Прикладне та емпіричне вивчення феномену заздрості як особистісного патерну активно почало вестися останні десятиріччя в рамках соціально-психологічних досліджень (Л. Архангельська, Т. Бескова, А. Васильченко, І. Ільїн, В. Лабунська, А. Лісовенко, І. Котова, К. Муздибаєв, А. Пилишина, Р. Шаміонов, Г. Шоек та ін.) та у психотерапевтичному контексті (Ю. Орлов, П. Куттер).

Найчастіше у психологічному контексті заздрість розглядається як емоційне переживання (Ф. Василюк, К. Муздибаєв), вороже неприязне ставлення (Т. Бескова, В. Лабунська), пристрасть (П. Куттер), прояв перфекціонізму та нарцисизму (О. Соколова), форма тривоги (К. Хорні), фрустрації (Л. Архангельська) чи неповноцінності (А. Адлер).

На теренах української психологічної науки феномен заздрості тривалий час розглядався переважно як частина більш глобального дослідження, що стосується іншої теми. Так, Т. Титаренко вивчала феномен заздрості в контексті дослідження життєвої кризи особистості; Т. Зелінська, Т. Лук'яненко, В. Хабайлюк – амбівалентності особистості; О. Донченко, В. Васютинський – соціальних ролей і статусів; О. Бондаренко, Л. Орбан-Лембрик, Т. Титаренко – зрілості та успішності особистості; Н. Єрмакова, М. Дідора – довіри до себе в юнацькому віці. У 2018 році А. Лісовенко презентувала ґрунтовне дослідження індивідуально-психологічних особливостей особистісного переживання почуття заздрості [6].

Особистісний конструкт совісті в психологічному контексті найчастіше постає як складова духовності особистості (Г. Платонов, А. Косічев), аналізується у теорії моральних стосунків та ставлень особистості (В. Мясіщев), самосвідомості особистості (І. Кон, В. Столін.). Совість розглядають у зв'язку з проблемами відповідальності (К. Муздибаєв), брехливо-

сті та правдивості особистості (В. Знаков), як вище моральне почуття та моральний компонент особистісної духовності (Р. Немов, Н. Коваль). Потреба всебічного розгляду совісті як інтегративного психологічного феномена потребує глибшого вивчення психологічної сутності совісті як особистісного конструкта для розширення системи уявлень про совість як важливу детермінанту моральної саморегуляції в юнацькому віці.

Обмеженість ґрунтовних досліджень на обрану тему ускладнює вивчення проявів заздрощів та совісності у їх взаємозв'язку в юнацькому віці, зводить картину розвитку моральної свідомості особистості у цей період. Тому актуальним для вікової психології залишається питання вивчення особистісних утворень заздрісності та совісності юнаків не як частини іншого, а як самостійних явищ внутрішнього світу особистості. Відсутність досліджень, спрямованих на виявлення психологічних особливостей зв'язку заздрощів та совісності в юнацькому віці, обумовили наш предмет дослідження.

Метою статті є аналіз характеру зв'язку проявів заздрісності та совісності в юнацькому віці. Для досягнення поставленої мети нами була визначена низка завдань: 1) проаналізувати теоретико-емпіричні розробки та розвідки наукового вивчення заздрості та совісті у психології; 2) з'ясувати функціонально-типологічну сутність, детермінанти та механізми виникнення і прояву заздрісності та совісності як особистісних патернів; 3) виявити вікові особливості прояву заздрісності та совісності в юнацькому віці; 4) з'ясувати психологічну природу, особливості переживання та характер взаємопов'язаності заздрісності та совісності в юнацькому віці.

Виклад основного матеріалу. У науковому арсеналі вивчення феноменів заздрощів та совісті, як це зазвичай буває, відсутнє єдине їх тлумачення та окреслюється багатоаспектність наукових розвідок. Погляди та міркування філософів і психологів різняться. Доцільно представити стислий філософсько-психологічний аналіз як феноменів «заздрість» та «совість», так і сутнісних характеристик, механізмів заздрісності та совісності як особистісних конструктів.

У філософському аспекті (Аристотель, Р. Декарт, Ф. Бекон, І. Кант, Ф. де Ларошфуко, Б. Спіноза та ін.) найчастіше постулюється, що почуття заздрості – негативне, воно приводить як до деструктивізації тієї особи, яка заздрить, так і до руйнування міжособистісних стосунків цієї особи з оточуючим світом. У філософському контексті цей феномен переважно визначають критично негативним та не допускають жодних виключень. Совість же виступає своєрідним моральним гарантом від багатьох суспільних гріхів.

Традиційно в різних культурах феномен заздрості засуджується. Йдеться про те, що

це сила, яка несе руйнування та конфлікти. Через це заздрість сприймається суспільством як деструктивна якість. Крім всіх негативних моментів, які вже були перелічені, заздрість є ще й гальмівним моментом в розвитку людства. Адже, не бажаючи викликати заздрість до своєї особи, деякі кваліфіковані фахівці не висуюють та не реалізують плідні ідеї, що могли б сприяти технічному, економічному, соціальному розвитку. Важливо зазначити, що цей емоційний прояв прирікає заздрісника на самотність. В результаті заздрісника чекає особистісна деформація: він стає скритним, тривожним, жаліє себе, його охоплює почуття неповноцінності та невдоволення [8, с.43].

В контексті різних психологічних підходів заздрість постає як: агресивне особистісне прагнення (А. Адлер, М. Кляйн); емоційне переживання (К. Муздибаєв, Ф. Василюк); неприязне, вороже ставлення (В. Лабунська, Т. Бескова, А. Пилишина); особлива форма тривоги (К. Хорні, А. Ребер) чи фрустрації (Е. Фромм); захисна реакція (Н. Дмитрієва); прояв мотивації досягнення (С. Головін, О. Соколова); вияв перфекціонізму (О. Соколова) та нарцисизму (М. Кляйн, Х. Кохут); прояв неповноцінності (А. Адлер) та особистісної незрілості (О. Бондаренко, Т. Титаренко, Ю. Щербатих) тощо.

Наявний дефіцит психологічних досліджень, спрямованих на емпіричне вивчення схильності до заздрощів як стійкої властивості особистості, її структури, компонентів, різномірних показників, психологічної специфіки і своєрідності індивідуальних проявів заздрісності певною мірою компенсовано науковим доробком А. Лісовенко [6]. Дослідницею встановлено, що переживання заздрощів за тривалістю може поставати у трьох виявах: 1) як миттєва психічна реакція на заздрісний стан; 2) як «транзитний» актуальний стан з певною тривалістю; 3) як усталена особистісна властивість (над ситуативна) – заздрісність, що проявляється у схильності до переживання почуття заздрощів [6, с.9]. Досліджуючи заздрісність з позиції континуально-ієрархічного підходу, А. Лісовенко характеризує психологічні компоненти заздрісності на трьох рівнях. Формально-динамічний рівень відображає динаміку перебігу цього особистісного утворення: легкість виникнення, широта поширення, інтенсивність проявів, глибина переживання, стійкість заздрощів; змістово-особистісний рівень презентує мотиваційно-потребову складову заздрісності; соціально-імперативний рівень віддзеркалює проєкції та установки як результат впливу соціального середовища, інститутів соціалізації, мас-медійної культури [6, с.18].

У психологічних розвідках висуюють думку про функціональну неоднорідність заздрісності (Т. Бескова, О. Бондаренко, І. Котова, В. Куніцина, В. Лабунська, У. Лукан, К. Муздибаєв,

Р. Шаміонов). Виділяються щонайменше дві її функції, які представляють заздрісність у конструктивній та деструктивній площинах. З конструктивної позиції функція заздрості полягає створенні певної конкуренції між людьми у процесі досягнення благ. У людини, яка досягає всього бажаного, виникає відчуття захоплення собою, що приводить до зниження рівня заздрості, або й до мінімального чи до повного її зникнення. Деструктивний контекст заздрісності виявляється у постійному напруженні та переживанні особистістю власної неповноцінності, що фактично пов'язана з нестерпним переживанням фруструючого впливу наявності у іншого блага, яке, за суб'єктивним уявленням справедливо мало б належати заздріснику. Схильність особистості до заздрощів пов'язана з непродуктивним соціальним порівнянням, коли життєва енергія заздрісника скеровується на руйнування міжособистісних стосунків з «успішнішим суб'єктом», а не на власне самовдосконалення та самореалізацію [4].

Проте, такий функціональний поділ заздрісності на конструктивно-деструктивні континууми є достатньо умовним через можливість їх взаємопереходу. І тут ми погоджуємося з думкою А. Васильченко про те, що умовність поділу людей на заздрісних та незаздрісних пояснюється ситуативністю виникнення цього емоційного переживання [4]. Психологічною передумовою виникнення заздрощів виступає соціальна наближеність та схожість суб'єкта заздрощів та заздрісника. Така схожість провокативно (свідомо чи несвідомо) запускає рефлексію власних досягнень, потреб та суб'єктивне уявлення про особистісну дистанцію від бажаного [4]. Тому швидше функціонально виявляється амбівалентна характеристика заздрісності.

У структурі особистості емоційно та особистісно зрілих людей заздрісність як моральний регулятор поведінки фактично відсутня (А. Маслоу), оскільки вона заважає її ефективній самореалізації. А. Маслоу зазначає, що здатні до самоактуалізації люди не мають потреби у деструктивних заздрощах, а схильні до конструктивних рішень щодо пошуку додаткових джерел стимуляції та активності. На нашу думку, позитивне ставлення до успіхів інших людей значною мірою є результатом переосмислення людиною власних цінностей, яке не сприймається як загроза прояву власної неповноцінності (А. Адлер), а швидше постає у контексті конструктивного аналізу власного плану особистісних досягнень та пошуку причин невдач.

Поділяючи позицію західноєвропейських дослідників (А. Адлер, У. Джеймс, О. Кернберг, М. Кляйн, Е. Фромм) щодо ключових психологічних механізмів заздрощів, зауважимо, що вони є результатом суперечності міжособистісних дитячо-батьківських стосунків в аспекті

становлення самооцінки та рівня домагань, маніпулятивної взаємодії та дитячого досвіду почуття приниженості, надмірного честолюбства та зверхності [3].

Ряд вчених пов'язує виникнення заздрощів з самооцінкою, вважаючи її механізмом захисту останньої (М. Сілвер, Дж. Сабіні, В. Каст, Р. Нісбет). Проте емпіричного підтвердження такого зв'язку нам не вдалося знайти. К. Муздибаєв справедливо зауважує, що якщо заздрощі виникають на фоні почуття неповноцінності, то вони стають своєрідним доповненням особистісних недоліків, розхитуючи відчуття психологічної рівноваги та гармонії [9, с. 5].

Узагальнення результатів дослідження К. Муздибаєва [8], [9] дає підстави констатувати, що заздрощі як особистісні патерни виявляються на кількох рівнях: на рівні самосвідомості (усвідомлення власного невідгідного становища у порівнянні з іншим (ми)); як емоційного переживання (поява та наростання гніву, роздратованості, злості та смутку); на поведінковому рівні (копінги демонстрації ігнорування чи нападу: знецінення, руйнування, знищення чи атака на об'єкт заздрощів або володаря бажаного).

Також К. Муздибаєв подає рівневу структуру компонентів заздрощів: соціальне порівняння, фрустрація потреби, почуття меншовартості чи неповноцінності, ворожість, ненависть до суб'єкта заздрощів, бажання нашкодити йому [8]. І. Ільїн додає до цього переліку мотиваційно-ціннісний компоненту спонукання появи заздрощів [4, с.72].

Чинниками появи деструктивних заздрощів у особистості можуть стати як зовнішні фактори (ситуація соціальної несправедливості, соціально-економічна, політична, культурна, історична нестабільність, дегуманізація суспільства, обмеження соціальної активності, соціальна дистанція з бажаним станом або об'єктом тощо), так і внутрішні фактори, що проявляються у індивідуально-особистісних властивостях (соціальне аутсайдерство, некритичність, неадекватна ригідна самооцінка, знижене прагнення до саморозвитку, примітивні потребо-мотиваційна сфера та система цінностей, переживання внутрішнього дискомфорту, постійний інтерес до досягнень та здобутків інших тощо) [4, с.71].

А. Лісовенко доводить позитивний взаємозв'язок заздрісності з перфекціонізмом, дефіцитом емоційного інтелекту, стресом, невпевненістю в собі, психологічним неблагополуччям, агресією, депресією, ворожістю, активізацією окремих копінг-стратегій, нарцисичними рисами. Водночас дослідницею встановлено, що емоційно позитивна оцінка себе, впевненість у собі, самоприйняття, позитивні стосунки, автономія, відкритість у контактах, управління своїми емоціями, самомотивація, емоційна обізнаність, емпатія, соціальна сміливість та фрустраційна

толерантність сприяють ефективному запобіганню проявів заздрисності та її опануванню [6].

Вивчаючи заздрисність в юнацькому віці, А. Васильченко вказує на сензитивність юнацького віку щодо усвідомлення власних здобутків та формування стійкого ставлення до життєвого, особистісного та професійного успіху інших [4]. Тому формування заздрощів в юнацькому віці є складним та системним утворенням, що комплексно відображається у формуванні ряду сфер: самосвідомості, потребово-мотиваційної та емоційно-вольової.

У представників раннього юнацького вікового періоду прояв заздрисності має досить складний та неоднорідний характер. Це виявляється в динамічній зміні об'єкту заздрощів та непостійності типів прояву цього феномену. М. Ткач визначив, що за конструктивністю дій та активністю суб'єкта заздрощі бувають чотирьох типів [9, с.6]:

- конструктивні активні реакції на успіх іншого – суперництво;
- конструктивні пасивні реакції – захоплення іншим;
- неконструктивні пасивні реакції – деструктивні депресивні заздрощі, що виявляються як депресія, самозвинувачення через неможливість досягнути бажаного;
- неконструктивні активні реакції – деструктивні активні заздрощі, що виявляються як мотивація відібрати / знівелювати / зруйнувати перевагу іншого в актуальній сфері [9].

Об'єктами заздрощів юнаків та дівчат часто виступають матеріальні об'єкти чи переваги, що можуть викликати фрустрацію потреби та провокувати деструкцію у взаєминах. Часто об'єктом заздрощів стають переваги соціальної адаптації (гарне ставлення, повага в групі, статус, досягнення, перспективи), індивідуальні переваги (зовнішній вигляд, стиль, зовнішність, риси особистості, якості розуму, особистісна позиція) та суб'єктно-актуальні переваги (оцінки, стипендія, симпатія).

Юнаки та юнки можуть демонструвати як конструктивні реакції на успіх іншого (суперництво, захоплення іншим), так і неконструктивні пасивні поведінкові патерни (пригнічення, самозвинувачення через реальну чи уявну неможливість досягнути бажаного (деструктивні пасивні заздрощі)). Серед неконструктивних активних реакцій – мотивація відібрати / знецінити / зруйнувати перевагу іншого в актуальній сфері (деструктивні активні заздрощі). Юнаки та юнки, яким притаманні пасивні деструктивні заздрощі, характеризуються більшою комунікативною закритістю, напруженням у побудові стосунків, але водночас – актуальністю мотивації, пов'язаної саме з потребою бути соціально прийнятими, відчувати приналежність до групи,

бути включеним до групових процесів. Їм більше, ніж іншим, властиво перейматися почуттям провини і власної причетності до невдач, у них домінує стримування і контроль емоцій на фоні прийняття провини. Активні деструктивні заздрощі визначаються орієнтацією на задоволення лише власних потреб, неадекватно завищеною самооцінкою, що супроводжується низьким рівнем задоволеності результативністю, процесом життя, фіксацією на внутрішніх переживаннях із проявами агресії, втратою здатності планувати та коригувати діяльність, долати перешкоди, бути наполегливим [9].

Т. Бескова пропонує дещо інший підхід до класифікації заздрощів [2, с.23]. Дослідниця диференціює у заздрисності компоненти неприязні та зневіри. «Заздрість-неприязнь» характеризує її володаря як такого, що відчуває озлобленість, гнів, дратівливість, та є націленою на того, хто досяг на своєму життєвому шляху більших результатів. Переживання такої заздрості приводить до того, що заздрисник відчуває до свого суперника ненависть, постійну підозру, ворожість. Фрустраційний характер заздрощів виявляється у агресивному прагненні знищити об'єкт заздрощів або нанести шкоду їх суб'єкту [4, с.71]. «Заздрість-зневіра» супроводжує дещо інший спектр почуттів: образа, смутку, зневіри, відчай. Такий заздрисник почуває себе невпевненим, ображеним, зневіреним, не в силах щось змінити. Ці два типи складають єдину систему заздрощів та виявляються у своєму співвідношенні [2, с.23].

Однією з найскладніших форм моральної свідомості є ще одне емоційно-когнітивне утворення – совість [7]. Вона виявляється у поєднанні усвідомлення суспільних вимог, очікувань та здатності до самоконтролю поведінки, самовизначенні моральних зобов'язань, самозобов'язань їх виконання та самооцінки зроблених вчинків. Совість є своєрідним маркером рівня соціальної зрілості та виступає підґрунтям моральної сутності особистості. Емоційно переживання совісті завжди пов'язане з актуалізацією ряду почуттів: провини, сорому, каяття, страху, відповідальності.

Серед ключових детермінант розвитку совісності як особистісної якості різні дослідники виділяють різні конструкти. Їх узагальнення дозволяє виділити найсуттєвіші з них: самоконтроль (М. Боришевський, І. Кон, Г. Нікіфоров); відповідальність (І. Бех, І. Булах, В. Демиденко); співчуття, співпереживання (Т. Пашукова, Т. Флоренська); моральна саморефлексія та самооцінка (І. Бех); моральні знання, трансформовані в моральну потребу та цінності (І. Бех, А. Москаленко, Т. Титаренко, О. Шимановський) [7].

Юнацький вік є своєрідним лакмусовим папірцем щодо прийнятої ще в підлітковому віці позиції ставлення до себе та інших, а формуван-

ня моральних цінностей, моральної самосвідомості виявляється у пошуку себе серед категорій «добра» та «зла» на фоні потреби у самовизначенні (І. Бех, М. Боришевський, В. Мухіна).

Досліджуючи формування совісності як особистісного конструкту в юнацькому віці, О. Молчанова виділяє ряд специфічних психологічних особливостей її становлення в юнацькому віці [7]. За даними дослідниці, у юнаків та юнок спостерігається зростання суб'єктивного інтересу до проблеми совісті та особистісна трансформація такої совісності як якості за рахунок загальної тенденції до росту моральних знань, переконань, рівня моральної саморегуляції. Це виявляється в збільшенні показників рівня самоконтролю, емпатії, відповідальності, проявів совісті в поведінці та совісності як особистісної якості. При цьому вищий рівень прояву майже всіх компонентів совісності (крім самоконтролю) виявився у дівчат. Зауважимо, що дослідниця вбачає перспективним пошук характеру взаємозв'язку з іншими особистісними рисами та емоційними регуляторами моральної поведінки юнаків (таких, як провина, сором, каяття).

Для з'ясування характеру зв'язку між совісністю та заздрісністю в юнацькому віці нами було проведено спеціальне дослідження зі студентами Житомирського державного університету імені Івана Франка. Дослідженням було охоплено 44 студенти, які навчаються на першому та другому курсах (17-19 років). Вибірку респондентів склали 19 юнаків та 25 юнок, які добровільно виявили бажання взяти участь у дослідженні.

Для діагностики проявів заздрісності та совісності у осіб раннього юнацького віку нами було обрано: методику вивчення заздрісності особистості (Т. Бескова) [1]; шкалу «совіс-

ність» методики «Загальна оцінка особистості» (В. Мельникова, Л. Ямпольського). Для обробки емпіричних даних застосовувалися статистичні методи кількісного аналізу даних (кореляційний, порівняння середніх значень за t-критерієм Ст'юдента).

За результатами проведеного емпіричного дослідження було виявлено, що у більшості студентів виявляється середній рівень заздрісності (50%), високий у 33% та низький лише у 17% респондентів (рис. 1).

Аналіз одержаних результатів проведеного дослідження дає підстави констатувати, що заздрісність для третини респондентів є характерною рисою, а половина з них час від часу відчуває на собі прояв цього почуття.

Варто підкреслити, що у 41% опитаних студентів переважає «заздрість-зневіра», що є свідченням відсутності у них злостивих намірів, проте вона чинить демотивуючий вплив на юнаків та юнок. У 14% респондентів показники цих двох типів заздрісності виявилися приблизно збалансованими. Слід зазначити, що 45% опитаних продемонстрували вищий показник «заздрості-неприязні». Такий результат може свідчити про негативну спрямованість їхньої заздрості. Це може пояснювати її деструктивний вплив на міжособистісну взаємодію ровесників та переформатування активності з пошуку шляхів самореалізації або на знецінення та негативізм до об'єкта задрощів, або/та на аутоагресію юнаків та юнок.

Гендерний аналіз прояву різних видів заздрісності виявив достовірно вищі показники заздрісності – неприязні у дівчат порівняно з юнаками ($t=2,85$; $p<0,01$) та заздрісності-зневіри ($t=1,94$; $p<0,05$). Це може бути свідченням того, що юнки більш схильні вдаватися до задрощів

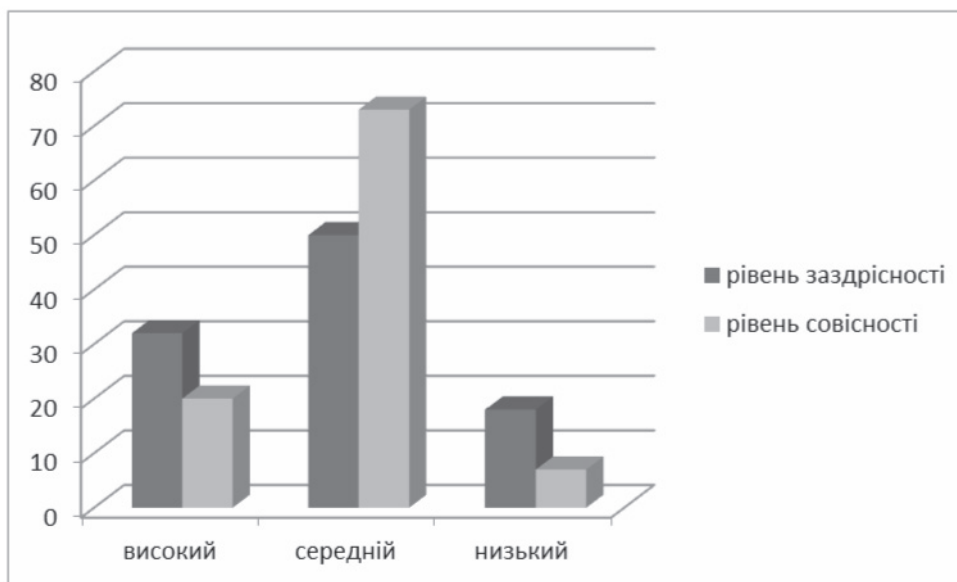


Рис. 1. Рівні заздрісності та совісності респондентів

для подолання напруги фруструючих потреб порівняно з юнаками.

Аналіз результатів дослідження рівня совісності юнаків показав, що у досліджуваних переважає середній рівень її прояву (з тенденцією до високого) – 73%(рис.2). Низька (20%) та висока (7%) совісність притаманна незначній кількості студентів. Ці дані співзвучні з отриманими раніше даними О. Молчанової щодо дослідження совісності в ранньому юнацькому віці [7]. Совісність як особистісна риса стає більш значимою в процесі дорослішання юнаків (9,58 бала), що пояснюється зростанням рівня їх особистої відповідальності та самоконтролю. У дівчат цей показник вищий (9,33 бала), ніж у хлопців (8,83 бала). Це означає, що показник проявів совісті в поведінці юнаків має позитивну вікову динаміку.

На характер взаємопов'язаності рівня совісності та рівня заздрісності вказує проведений нами аналіз порівняння абсолютних значень. Континууми заздрісності проявилися у більш широкому діапазоні індивідуальних значень (від мінімального значення у 2 бали до максимального – 10 балів). Водночас розмах значень совісності був нижчим та знаходився у діапазоні від 3 до 8 балів (при максимальних 10). Ці дані можуть свідчити про те, що совісність і заздрісність – це часто протилежні характеристики особистості юнаків, проте вони не виключають одна одну. В окремих випадках можемо спостерігати одночасно високі або низькі показники досліджуваних особистісних якостей. Ми пояснюємо такі дані дією захисних механізмів, які роблять можливим когнітивний дисонанс одночасного переживання і заздрісності, і совісності.

З метою з'ясування характеру зв'язку між совісністю та заздрісністю нами було проведено кореляційний аналіз. Він дозволив констатувати, що існує достовірний зв'язок між цими особистісними утвореннями юнаків ($r = -0,049$; при $p \leq 0,01$). Ці дані свідчать про обернений зв'язок між цими особистісними конструктами: зі зростанням рівня совісності знижується рівень заздрісності, а зі зростанням рівня заздрісності знижується совісність. Однак в окремих випадках можемо фіксувати високі значення обох особистісних конструктів, що, очевидно, пов'язано з впливом захисних механізмів, які потребують додаткового вивчення. Таким чином, висунута нами на початку дослідження гіпотеза підтверджується частково.

Висновки та перспективи. Показано, що заздрісність та совісність є комплексними інтегративними особистісними феноменами моральної свідомості особистості, що активно вивчаються не лише у психології, але й у суміжних науках. Проведений теоретико-емпіричний аналіз засвідчив, що функціонально заздрісність виявляється амбівалентно у конструктивно-деструк-

тивних площинах. Як особистісний патерн вона виявляється як усталена (надситуативна) характеристика, що обумовлена зовнішніми та внутрішніми (індивідуально-особистісними) чинниками, та може виявлятися на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях. Сенситивність юнацького віку до формування моральної свідомості актуалізує значення конструктивного та деструктивного характеру впливу заздрості на особистість та активно-пасивні форми цієї риси. Різний вплив на особистість юнаків та юнок мають різні форми заздрості: неприязнь та зневіра. Дівчата виявилися більш схильними до зневаги-неприязні порівняно з юнаками. Совісність, виступаючи маркером соціальної зрілості особистості, є вагомим регулятором моральної свідомості в юнацькому віці. Переважаючий середній рівень її прояву у юнаків може стати недостатнім для гармонізації міжособистісних стосунків у даний віковий період. Ключовими конструктами совісності юнаків виступають самоконтроль, емпатія, самооцінка, моральні цінності та моральна саморефлексія. Вищий рівень совісності (крім самоконтролю в діяльності) фіксується у дівчат.

Встановлено, що як заздрісність, так і совісність – це характерні особистісні риси майже для всіх осіб юнацького віку. У більшій половині досліджуваних юнаків та дівчат зафіксовані середні та високі показники заздрісності та совісності. Існують гендерні відмінності у проявах заздрісності юнаків та юнок: дівчата більше схильні до заздрощів-неприязні та заздрощів-зневіри, ніж юнаки. Доведено, що між заздрісністю та совісністю існує обернений зв'язок: чим вищий рівень заздрості, тим нижче рівень совісності. Проте ці два феномени не виключають одне одного.

Перспектива подальших досліджень вбачається нами у виявленні нових функцій та проявів заздрісності та совісності в аспекті становлення зрілої особистості та розробці системи рекомендацій для зниження неспецифічних ознак деструктивної заздрісності особистості. Окремим аспектом вивчення можуть стати умови надання заздрощам мотиваційного та конкурентного характеру, а не дестабілізуючого та саморуйнівного.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бескова Т.В. Методика исследования завистливости личности / Т.В. Бескова // Вопросы психологии. – 2012. – №2. – С. 127-141.
2. Бескова Т.В. Диалектика добра и зла в представлениях о зависти: Социально-психологический аспект / Т.В. Бескова // Вопросы этической психологии: Сборник научных трудов. Саратов: ИЦ «Наука», 2010. – С. 10–33.
3. Бондаренко О.Р. Психологическое консультирование: зависть и психическое здоровье / О.Р. Бондаренко, У.П. Лукан // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – Серия «Со-

циология. Психология. Философия». – 2008. – № 2. – С. 265–273.

4. Васильченко А.В. Дослідження переживання заздрощів у юнацькому віці / А.В. Васильченко // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 22. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2013. – С.67-77.

5. Лабунская В.А. Зависть, безнадёжность и надежда как способы преобразования бытия субъекта / В.А. Лабунская // Личность и бытие: субъектный подход. Личность как субъект бытия: теоретико-методологические основания анализа – Краснодар: КГУ, Просвещение – Юг, 2005. – С. 120–137.

6. Лісовенко А.Ф. Індивідуально-психологічні особливості переживання почуття заздрощів: автореф ... дис. канд. психол. наук: [спец.] 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / А.Ф. Лісовенко; Південно-український нац. пед. ун-т ім. К.Д. Ушинського. – Одеса, 2018. – 20 с.

7. Молчанова О.М. Становлення совісті особистості в юнацькому віці / О.М. Молчанова // Проблеми сучасної психології. – 2010. – Т. 10. Режим доступу: <http://journals.urau.ua/index.php/2227-6246/article/view/161518>

8. Муздыбаев К. Завистливость личности / К. Муздыбаев // Психологический журнал. – 2002. – Т.23. – №6. – С.39–48.

9. Муздыбаев К. Психология зависти / К. Муздыбаев // Психологический журнал. – 1997. – № 6. – С. 3–11.

10. Титаренко Т.М. Сучасна психологія особистості: навч. Посібник / Т.М. Титаренко / . - 2-е вид. К.: Каравела, 2013. - 372 с.

11. Шамяонов Р.М. Взаимосвязь «субъектных» свойств личности и склонности к зависти / Р.М. Шамяонов // Известия Саратовского университета. – 2010. –Т. 10. Серия «Философия. Психология. Педагогика», Вып. 4. - С. 93-98.

12. Rosenblatt A.D. Envy, identification and pride / A.D. Rosenblatt / Psychoanalytic Quarterly, – 1988. № 57. – P. 113-127.

REFERENCES

1. Beskova T.V. (2012) Metodika issledovaniya zavistlivosti lichnosti. Voprosy psichologii. №2. S. 127-141.

2. Beskova T.V. (2010) Dialektika dobra i zla v predstavleniyah o zavisti: Social'no-psichologicheskij aspekt. Voprosy jeticheskoy psichologii: Sb. nauchn. tr. Saratov. Nauka. S. 10–33.

3. Bondarenko O.R., Lukan U.P. (2008) Psihologicheskoe konsul'tirovanie: zavist' i psichicheskoe zdorov'e. Vestnik Nizhegorodskogo un-ta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya Sociologiya. Psihologiya. Filosofiya. № 2. S. 265–273.

4. Vasy'l'chenko A.V. (2013) Doslidzhennya perezhyvannya zazdroshhiv u yunacz'komu vici. Problemy' suchasnoyi psy'xologiyi: Zb. nauk. pracz' Kam'yanecz'-Podil's'kogo nacz. un-tu im. Ivana Ogiyenka, In-tu psy'xologiyi im. G.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny'. Vy'p. 22. Kam'yanecz'-Podil's'ky'j: Aksioma. S.67-77.

5. Labunskaia V. A. (2005) Zavist', beznadjozhnost' i nadezhda kak sposoby preobrazovaniya bytija sub#ekta. Lichnost' i bytie: sub#ektnyj podhod. Lichnost' kak sub#ekt bytija: teoretiko-metodologicheskije osnovaniya analiza. Krasnodar: KGU, Prosveshhenie. S. 120–137.

6. Lisovenko A.F. (2018) Indy'vidual'no-psy'xologichni osobly'vosti perezhyvannya pochuttya zazdroshhiv: avtoref ... dy's. kand. psy'xol. nauk: [specz.] 19.00.01 «Zagal'na psy'xologiya, istoriya psy'xologiyi». Odesa.

7. Molchanova O. M. (2010) Stanovlennya sovisti osoby'stosti v yunacz'komu vici. Problemy' suchasnoyi psy'xologiyi. T. 10. Available at: <http://journals.uraua/index.php/2227-6246/article/view/161518>.

8. Muzydybaev K. (2002) Zavistlivost' lichnosti. Psihologicheskij zhurnal. T.23. №6. S.39–48.

9. Muzydybaev K. (1997) Psihologiya zavisti. Psihologicheskij zhurnal. № 6. S. 3–11.

10. Tytarenko T.M. (2013) Suchasna psykholohiia osobystosti: navch. Posibnyk – 2-e vyd. K.: Karavela. – 372 s.

11. Shamyonov R.M. (2010) Vzaymosviaz «sub'ektnykh» svoistv lychnosty y sklonnosty k zavysty. Yzvestiya Saratovskoho unyversyteta. T. 10. Seryia «Fylosofiia. Psykholohiya. Pedahohyka». Vy'p. 4. S. 93-98.

12. Rosenblatt A.D. (1988) Envy, identification and pride. Psychoanalytic Quarterly. № 57. – P. 113-127.

РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ У ПРОЦЕСІ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

Крохін А. В.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.03

УДК: 159.928.23: 37.047

KROKHINA A.
0000-0003-1209-748X
anastasiakr1@ukr.net

Natsionalnyi aviatsiyni universytet

КРОХІНА А. В.
0000-0003-1209-748X
anastasiakr1@ukr.net

Національний авіаційний університет, м. Київ

Анотація. Професійна орієнтація являє собою систему навчально-виховної роботи, яка спрямована на засвоєння учнями знань про соціально-економічні й психофізіологічні умови правильного вибору професії, формування в них умінь аналізувати вимоги різних професій до психологічної структури особистості, а також свої професійно значущі якості, шляхи й засоби їх розвитку. Правильний вибір професії зумовлює моральне задоволення, позитивну самооцінку, високу продуктивність праці, якість продукції. Він є точкою, в якій сходяться інтереси особистості та суспільства, поєднання особистих і загальних інтересів. Професійна орієнтація має свої принципи, пріоритети та недоліки. Врахувавши ці аспекти, є висока ймовірність правильно організувати адміністраціям навчальних закладів свою професійно-орієнтаційну систему, знайти вірний підхід до організації своєї діяльності, встановити відповідний психологічний контакт з учнями, що перебувають у стані вибору професії, професійного становлення та самовизначення. Головним критерієм ефективності роботи професійно-орієнтаційної служби є міра збалансованості кількості учнів, що приходять на роботу, на навчання в технікуми і ВНЗ по професіях, актуальних потребах району, міста, регіону, суспільства, що відповідають, в цілому. Одним із показників, за яким можна встановити доцільність впровадження профілізації в загальноосвітніх закладах є результати обрання старшокласниками відповідних спеціальностей до профілю навчання, що базується на впровадженні професійно-орієнтаційної роботи на кожному з вікових етапів розвитку учнів. Таким чином, у даній роботі розглянуто проблему професійного самовизначення старшокласників та досліджено ефективність професійно-орієнтаційної роботи у межах загальноосвітніх шкіл (на прикладі Криворізького Центрального-Міського ліцею).

Ключові слова: професійне самовизначення, професійна орієнтація, ефективність професійно-орієнтаційної роботи.

Для цитування: Крохін А. В. Роль професійного самовизначення у процесі становлення особистості. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 19-24
DOI 10.37203/kibit.2019.42.03

THE ROLE OF PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION IN THE PROCESS ESTABLISHMENT OF PERSONALITY

Abstract. Professional orientation is a system of teaching and educational work aimed at acquisition of knowledge of the socio-economic and psychophysiological conditions of right choice of profession, formation of their ability to analyze the requirements of different professions to the psychological structure of personality, and also their professionally important qualities, ways and means of development. The right choice of profession makes moral satisfaction, positive self-feeling, high productivity, quality of products. It is the point at which the interests of the individual and society converge, the combination of personal and common interests. Professional orientation has its principles, priorities and disadvantages. Given these aspects, there is a high chance of correctly organizing the administration of educational institutions their professional orientation system, find the right approach to the organization of their activity, establish appropriate psychological contact with students in a position of choice of profession, professional development and self-determination. The main criterion for the efficiency of professional orientation is a measure of balance in the number of students who start to work, to study at colleges and universities by occupations, current needs of the district, city, region, society, according to general. One of the indicators by which it is possible to determine the viability of introducing profilisation in general education institutions is the results of selection of high school students of the relevant specialties to the profile of education, based on the introduction of professional orientation work at each of the age stages of student development. Thus, this paper studies the problem of professional identity of high school students and the effectiveness of professional orientation work in the framework of general education schools (on the example of the Kryvyi Rih Central Town Lyceum).

Keywords: professional identity, professional orientation, the effectiveness of professional orientation work.

Cite as: Krokhina A. The Role of Professional Self-Determination in The Process Establishment of Personality. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 19-24 DOI 10.37203/kibit.2019.42.03

Постановка проблеми. Вибір професійного шляху багато в чому визначає долю людини. Задоволеність або незадоволеність життям на половину пов'язана з улюбленою чи не улюбленою роботою. В свій час кожній людині перед тим, як почати працювати, необхідно зробити свій професійний вибір. Особливо гостро проблема професійного самовизначення стоїть перед старшокласниками.

Під впливом різноманітних зовнішніх умов таких, як політика, економіка, розвиток науки, технологій і освіти, демографічні процеси, а також цілого ряду суб'єктивних факторів, відбуваються перші професійні кроки юнаків і дівчат.

У сучасному суспільстві молодь не може реалізувати свої соціально-професійні орієнтації без сприяння інститутів системи освіти. Різні освітні установи не тільки транслюють підростаючому поколінню обсяг знань, виховують трудові навички і передають спеціальні вміння, а й також формують життєві орієнтації та установки, зокрема – на вибір майбутньої професії, продовження освіти і професійну підготовку. Таким чином, як зазначав Д. Закатнов, одним із пріоритетних завдань сучасної системи освіти є підготовка учнівської молоді до професійного самовизначення [4].

Питання професійного самовизначення є актуальним в усі часи у теорії та практиці саморозвитку і самореалізації впродовж всього життя особистості. Цією проблематикою займалися такі вчені: А. Голомшток, Л. Йовайша, В. Сахаров, Е. Клімов, Л. Божович, Л. Виготський, В. Чебишева, П. Шавір та інші.

Дослідження проблеми професійного самовизначення старшокласників проводяться не ізольовано, а у загальній системі педагогічних та психолого-педагогічних робіт. При існуючому змістовному взаємозв'язку теоретичних та експериментальних досліджень, які проводяться в загальній педагогіці та психології, з'являється необхідність проведення аналізу педагогічних та психолого-педагогічних досліджень, присвячених вивченню проблеми активності особистості в професійному самовизначенні та виборі професії, об'єктом яких виступають учні старших класів загальноосвітніх шкіл.

Здатність людини знаходити особистісний сенс у професійній справі, самостійно створювати, проектувати своє професійне життя, нести відповідальність за прийняття рішень стосовно вибору професії, спеціальності або вибору місця роботи – це все можна назвати найважливішим критерієм продуктивності та усвідомлення професійного становлення особистості.

Мета роботи: дослідити ефективність профорієнтаційної роботи у межах загальноосвітніх шкіл (на прикладі Криворізького Центрально-Міського ліцею).

Аналіз останніх досліджень. Поняття «професійне самовизначення» розглядали у контексті

своїх робіт багато вітчизняних та зарубіжних дослідників: М. Пряжніков, П. Шавір, Є. Клімов, Є. Павлютенков, К. Платонов, Д. Фельдштейн, М. Артур, С. Чистякова, І. Богданов, Н. Гінсберг, Дж. Голланд, Д. Дайгер, С. Зуєва, А. Кухарчук, П. Пауер, В. Поляков, В. Сафін, Д. Халл, Дж. Херм тощо.

Людина на шляху до професійної самореалізації задається питаннями, що стосуються визначення власного ставлення до професій, займається аналізом та рефлексією власних професійних досягнень, турбується щодо ухвалення рішення про вибір професії або її зміну, уточнення та корекції кар'єри, вирішення інших професійно обумовлених питань. Весь цей комплекс проблем пояснюють поняттям «професійне самовизначення».

Професійне самовизначення як процес формування ставлення особистості до самої себе (процес формування самосвідомості особистості) як до суб'єкта майбутньої професійної діяльності, що дають змогу підготувати людину до професійної кар'єри, презентації своєї кандидатури на ринку праці, до зміни професії в умовах ринкової економіки, розглядала І. Богданова.

На думку С.Зуєвої, професійне самовизначення – це готовність до входження у професійне середовище. Вона припускає при цьому формування професійних якостей особистості й ціннісних орієнтацій, які характеризують обрану професію й без яких успішне професійне становлення не є можливим [3].

В.Чебишева у дане поняття привносить ідею направленості активності старшокласника більше не на пізнання світу професій та професійних вимог, а на розвиток самого себе; підкреслює велике значення активної практичної перевірки самими юнаками власних професійних здібностей, схильностей та інтересів, пошуку ними можливостей такої перевірки [10].

За П.Шавіром, професійне самовизначення являє собою систему, основними елементами якої являються професійна спрямованість та професійне самоусвідомлення. Останнє полягає в усвідомленні людиною самої себе як суб'єкта професійної діяльності та проявляється в готовності до самовиховання, а також в процесах саморегуляції. Вчений вважає, що ще до закінчення школи та вибору професії слід організовувати різноманітні види трудової діяльності, участь в яких допоможе учням подолати протиріччя та стан невизначеності під час майбутнього вибору професії [11].

Виклад основного матеріалу. Якщо говорити про життєво-виправданий та особистісно-прийнятний вибір професії, то з'являється потреба розглянути один з провідних механізмів професійного самовизначення. Таким механізмом в освітньо-виховній практиці вважають профорієнтацію.

Завдання профорієнтації полягає в ознайомленні учнів з професіями та правилами їх вибору, вихованні спрямованості на самопізнання як основу професійного самовизначення; формування вміння зіставляти свої здібності з вимогами щодо набуття конкретної професії, складати на цій основі реальний план оволодіння професією, а також забезпечення розвитку професійно важливих якостей особистості.

Професійна орієнтація – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування професійно важливих особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності. Професійна орієнтація населення є складовою частиною соціально-орієнтованої ринкової економіки, яка впливає на ринок праці, товарів, послуг та капіталу.

Профорієнтаційна робота сприяє цілеспрямованому розвитку здібностей людини, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я і виступає одним із важливих елементів державної політики в сфері соціального захисту та зайнятості населення, забезпечує ефективне використання трудового потенціалу особи, підвищення її соціальної та професійної мобільності, відіграє значну роль у профілактиці масового вимушеного безробіття [8].

Важливою умовою ефективності системи профорієнтаційної роботи є послідовність окремих її етапів. На кожному профорієнтація має свої завдання:

- 1) профорієнтаційна робота у школі. Основне завдання профорієнтації на цьому етапі – професійна просвіта та визначення здібностей і професійних намірів учнів;
- 2) профорієнтаційна робота у позашкільних навчальних закладах. Для цього етапу характерна систематизація досвіду, знань, умінь, навичок, набутих на першому етапі;
- 3) профорієнтаційна робота у професійному середовищі. Її особливістю є, насамперед, професійна адаптація.

Проблема професійної орієнтації у різні часи турбувала багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених.

Одним з лідерів «виховної» концепції в профорієнтації вважається А. Голомшток. Вченим, в першу чергу, розглядається педагогічний план роботи і припускається, що коли сам педагогічний вплив організовано правильно, то результат (виникнення активної ролі старшокласників) забезпечено [1].

Литовський дослідник Л. Йовайша у своїх працях робить акцент на необхідності активації

самого учня, підкреслює важливість формування самопізнання, запевняє, що самопізнання та знання обраної професії – основа вибору професії». Також він приділяє увагу позиції, яку займає сам старшокласник в процесі прийняття рішення про своє професійне майбутнє, будучи суб'єктом вибору професії. З боку суспільства має бути лише дієва допомога суб'єкту в тому, щоб стимулювати розвиток в його особистості суб'єктивності [5]. Йовайша, розглядаючи організацію професійної активації, висуває ряд вимог для її реалізації: необхідно обов'язково враховувати інтереси та схильності учнів; для того, щоб участь в практичній роботі дійсно впливала на вибір професії, необхідно, щоб вони(учні) свідомо ставились до своєї праці, оцінюючи результати власної діяльності; педагог повинен підтримувати у молодих людей активне ставлення до практичної діяльності [6].

Кандидат педагогічних наук В.Сахаров зазначає, що у своїй більшості молодь переважно займає пасивну позицію щодо проблеми вибору професії. Тому, на думку вченого, головною задачею профорієнтації є перетворення її в процес управління життєвим самовизначенням молодих людей. Сахаров говорить про значну необхідність визнання за вихованцем права на виявлення власної активності в процесі виховання. У своїх роботах він ставить і розглядає такі проблеми: питання розвитку самостійності учнів, визначає її психолого-педагогічний зміст, вказує на формування необхідних якостей, пише про необхідність переходу від процесу виховання до самовиховання, ставить питання про взаємозв'язки діагностики та самовиховання [9].

Ситуація вибору професії є не лише суб'єктно зумовленою, тобто залежною виключно від внутрішніх бажань та світоглядних уявлень суб'єкта вибору. Проблема вибору професії виникає на певному етапі життєвого шляху, залежить від культурно-історичних умов і відбувається під жорстким контролем суспільства. Власне життя «до професії» є підготовкою до неї. У площині наукових досліджень Б.Г.Ананьєва, О.М.Леонтьєва, Г.С.Костюка, К.К.Платонова ігрова та навчальна діяльність вважалися підготовчими відносно професійної, яка займає більшу частину життя людини. В епігенетичній теорії розвитку Е. Еріксона основні особистісні новоутворення (базові елементи особистісної ідентичності), які з'являються в юнацькому віці, пов'язані з професійним розвитком, пошуками себе у певній галузі. В юнацькому віці людині здається, що вона сама вибирає шлях. Вона дійсно його робить, хоча на її вибір впливають попередній досвід, середовище, індивідуально своєрідні умови розвитку, життєва ситуація (І. Кон, О. Леонтьєв).

Основна мета профорієнтації – полегшити професійний вибір на певному етапі соціаль-

но-вікового розвитку, спрямувати особистісний розвиток суб'єкта праці у певному напрямку. Правильно організована профорієнтаційна робота налаштовує особистість до глибокої рефлексії особистісних якостей, в ході якої вибір професії є похідною від індивідуально-психологічних властивостей суб'єкта праці та соціально-економічних і культурно-історичних умов розвитку суспільства. Ознайомлення з професіями, психологічне вивчення професій, формування реалістичної картини професійного світу передбачає навчити людину вибирати професію «по собі» і для себе [7].

Компонентами профорієнтаційної роботи є професійна інформація, професійна діагностика, професійна консультація, професійний відбір, професійна адаптація.

За допомогою певного переліку методик (наприклад, «Диференційно-діагностичний опитувальник» Є. Клімова, «Карта інтересів» А.Голомштока, «Якір кар'єри» Е. Шейна (переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова), анкета «Орієнтація» І. Соломіна тощо), що використовуються психологом під час профорієнтаційної роботи, можна проаналізувати результати дослідження залежності навчальних інтересів і спрямованості професійних намірів учнів, а також характер мотивації, що впливає на вибір бажаної області навчальної діяльності старшокласників.

Професійна орієнтація в освітній установі здійснюється в процесі навчання, позакласній і позаурочній діяльності, в умовах взаємодії школи з сім'єю і ВНЗ, службою зайнятості, підприємствами, організаціями тощо.

Так як метою шкільної профорієнтації є поступове формування внутрішньої готовності до самостійного і усвідомленого планування, коригування і реалізації особистих професійних планів. Особливістю профорієнтації в школі є те, що упродовж усіх років навчання на учнів здійснюється профорієнтаційний вплив. Саме ця особливість припускає спадкоємність, послідовність, диференційований підхід в процесі управління профорієнтацією підлітків.

Головним критерієм ефективності роботи профорієнтації служить міра збалансованості кількості учнів, що приходять на роботу, на навчання в технікуми і ВНЗ по професіях, актуальних потребах міста, району, регіону, суспільства, що відповідають, в цілому.

Одним із показників, за яким можна встановити доцільність впровадження профілізації в загальноосвітніх закладах є результати обрання старшокласниками відповідних спеціальностей до профілю навчання, що базується на впровадженні профорієнтаційної роботи на кожному з вікових етапів розвитку учнів.

Аналізуючи довідки по працевлаштуванню випускників 2015, 2016, 2017 років Криворізького Центрально-Міського ліцею, нами були виявлені наступні закономірності:

- 3 учнів одинадцятого класу 2015 року випуску обрали спеціальність у вищих навчальних закладах відповідно до профілю навчання у ліцеї 50 чоловік з 82, що становить 60.2% (фізико-математичний профіль – 20 з 28 чол. – 71.4%, біолого-географічний – 16 з 27чол.- 59.3%, суспільно-гуманітарний – 14 з 27 – 52%).
- 3 абітурієнтів 2016 року випуску обрали спеціальність у вищих навчальних закладах відповідно до профілю навчання у ліцеї 47 чоловік з 80, що становить 58.8% (фізико-математичний профіль – 10 з 23 чол. – 43.5%, біолого-географічний 10 з 23 – 43.5%, суспільно-гуманітарний – 20 з 28 чол. – 71.4%).
- Випускники 2017 року 43 з 79 чоловік пішли у вищі навчальні заклади за профілем, який обирали та навчалися у ліцеї це 54.4% (фізико-математичний профіль – 22 з 30 чол. – 73.3%, біолого-географічний 12 з 27 чол. – 44.4%, суспільно-гуманітарний – 9 з 22 чол. – 41%).

За допомогою критерію біноміального розподілу з програми Excel нам вдалося встановити, що ймовірність вибору учнями майбутньої професії відповідно до профілю збільшується до точки математичного очікування. Математичне очікування дорівнює середньому арифметичному та теоретично становить 50% від загальної кількості учнів, що знаходяться у процесі вибору.

Також було встановлено, що з 241 учня (за всі три роки випусків з 2015 по 2017) 140 чоловік обрали спеціальність за профілем навчання у ліцеї. Експериментально це 58,1%.

Отже, дана інформація вказує на можливість припустити та передбачити ефективність даного виду диференційного навчання у майбутньому при здійсненні навчального процесу у середніх закладах отримання освіти.

Робота профорієнтації має відбуватися поетапно, з урахуванням вікових особливостей учнів. На кожному етапі є своя мета та педагогічне завдання:

1. Етап актуалізації проблеми вибору професії (1-4 класи). Мета – сформувати первинне уявлення про світ праці, познайомити з найбільш доступними професіями. Завдання: розвиток потреби в учбовій і суспільно корисній праці; первинне ознайомлення зі світом професій, знайомство з найбільш доступними з них; озброєння доступними елементами праці по різних професіях; формування схильностей, здібностей і інтересу до професійної діяльності.
2. Етап формування професійної спрямованості (5-7 класів). Мета – сформувати суспільно значущі мотиви вибору профе-

сії і усвідомлений інтерес до проблеми вибору професії. Завдання: цілеспрямоване знайомство з професіями, ознайомлення з потребами регіону в кадрах; виявлення і розвиток професійних інтересів; формування суспільно значимих мотивів вибору професії; актуалізація проблеми самопізнання і самовиховання; озброєння трудовими умінями в певних видах професійної праці.

3. Етап формування професійної самосвідомості (8-9 класів). Мета - підготувати учнів до усвідомленого вибору професії і шляху продовження освіти. Завдання: ознайомлення з основами правильного вибору професії; розвиток якостей, необхідних для оволодіння обраною професією і адекватної самооцінки професійно важливих якостей; продовження вивчення особи учня з метою коригування професійних намірів і шляхів продовження освіти; створення умов для активної проби сил в різних видах трудової діяльності, максимально наближеної до професійної.
4. Етап уточнення соціально професійного статусу (10-11 класів). Мета – сформувати переконаність в правильності вибору професії. Завдання: формування знань і умінь по певній професії; коригування програми самопідготовки до обраної професії; озброєння перспективою працевлаштування, професійного зростання і способам адаптації до соціально-виробничих умов праці по обраній професії [2].

На основі аналізу переліку дисциплін, які учні 11 класів мають обирати для здачі зовнішнього незалежного оцінювання, можна зазначити, що першим конкурсним предметом для усіх спеціальностей та галузей знань є українська мова та література. На позиції другого предмету знаходяться математика, історія України, біологія, іноземна мова, географія, фізика. І третій предмет має можливість вибору, наприклад, або з гуманітарного напрямку, або з природничого; творчий конкурс. Це є необхідним, оскільки багато професій важко віднести лише до якогось одного «чистого напрямку», що дає більшу можливість вступити на бажану спеціальність, бо полегшує підготовку учнів. Саме другий предмет має визначати профілізація і робити на нього основний акцент. Третя позиція містить творчий конкурс і вимагає додаткової підготовки абітурієнтів, чим не забезпечує загальноосвітня школа.

Профорієнтація має свої принципи, пріоритети та недоліки. Врахувавши ці аспекти, є висока ймовірність правильно організувати адміністративним навчальним закладом свою профорієнтаційну систему, знайти вірний підхід до організації своєї діяльності, встановити відповідний пси-

хологічний контакт з учнями, що перебувають у стані вибору професії, професійного становлення та самовизначення.

Успішність професійного самовизначення старшокласників залежить від сформованості їх ціннісної орієнтації, життєвих ідеалів у професійній сфері.

Висновок. Таким чином, існує міцний зв'язок професійного самовизначення з самореалізацією людини в інших важливих сферах життя.

Співвідношення понять «професійне самовизначення», «профорієнтація» і «профконсультування» виглядає наступним чином. Профорієнтацію і профконсультацію можна визначити як «орієнтування», скеровування учня, тоді як професійне самовизначення більше схиляється до «само орієнтування» учня, який виступає в ролі суб'єкта самовизначення.

Проведене дослідження не вичерпує тему профорієнтації. Подальший розвиток нашого наукового інтересу бачимо у визначенні особливостей задоволеності/незадоволеності (суб'єктивний компонент) здійсненим професійним вибором.

ЛІТЕРАТУРА

1. Голомшток А.Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника (воспитат. концепция проф. ориентации). М.: Педагогика, 1999. 160 с.
2. Доротюк В.І., Піддячий М. І., Гевченко Л. Ф., Рогоза В. В., Васківський М. В., Доротюк О. Г. Соціально-професійна орієнтація учнів в умовах профільного навчання: монографія. К.: Педагогічна думка, 2015. 338 с.
3. Загребюк Ю. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. Випуск 50, 2014. С.97-100.
4. Закатнов Д.О. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення: монографія. К.: Педагогічна думка, 2012. 160 с.
5. Йовайша Л.А. Основы подготовки учащихся к выбору профессии. Вильнюс, 1991. 54 с.
6. Йовайша Л.А. Профессиональная ориентация. М.: Вильнюс, 1995. 147 с.
7. Кириченко В.В. Історичний експурс та сучасні погляди на психологічні проблеми профорієнтації. Теоретичні та прикладні проблеми психології: Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Сєверодонецьк, 2015. №2(37). С.203-213.
8. Наказ Міністерства праці України Про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації населення від 31 травня 1995 року N 27/169/79.
9. Сахаров С.Д. Система профессиональной ориентации учащихся средних школ. Киров: Волго-Вятское книжное изд-во, 1997. 176с.
10. Чебышева В. В. Психология трудового обучения. М.: Высшая школа, 1983. 240с.
11. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. М.: Педагогика, 1981. 96 с.

REFERENCES

1. Golomshtok A.E.(1999) Vybor professii i vospitanie lichnosti shkol'nika (vospitat. koncepcija prof. orientacii). Moskva. Pedagogika.

2. Dorotyuk V.I., Pidtyachyy M. I., Hevchenko L. F., Rohoza V. V., Vas'kivs'kyi M. V., Dorotyuk O. H. (2015) Sotsial'no-profesiynna oriyentatsiya uchniv v umovakh profil'noho navchannya: monohrafiya. Kyiv. Pedahohichna dumka.
 3. Zahrebyuk Yu. (2014) Psykholoho-pedahohichni problemy sil's'koyi shkoly. Vyp. 50. S.97-100.
 4. Zakatnov D.O. (2012) Tekhnolohiyi pidhotovky uchniv's'koyi molodi do profesiynoho samovyznachennya: monohrafiya. Kyiv. Pedahohichna dumka.
 5. Jovajsha L.A. (1991) Osnovy podgotovki uchashhihsja k vyboru professii. Vil'njus.
 6. Jovajsha L.A. (1995) Professional'naja orientacija. Moskva. Vil'njus.
 7. Kyrychenko V.V. (2015) Istorychnyy ekskurs ta suchasni pohlyady na psykholohichni problemy proforiyentatsiyi. Teoretychni ta prykladni problemy psykholohiyi: Zbirnyk naukovykh prats' Skhidnoukrayins'koho natsional'noho universytetu imeni Volodymyra Dala. Syevyerodonets'k. № 2(37). S.203-213.
 8. Nakaz Ministerstva pratsi Ukrainy Pro zatverdzhennya Polozhennya pro orhanizatsiyu profesiynoyi oriyentatsiyi naselennya vid 31 travnya 1995 roku N 27/169/79.
 9. Saharov S.D. (1997) Sistema professional'noj orientacii uchashhihsja srednih shkol. Kirov. Volgo-Vjatskoe knizhnoe izd-vo.
 10. Chebysheva V. V. (1983) Psihologija trudovogo obuchenija. Moskva. Vysshaja shkola.
 11. Shavir P.A. (1981) Psihologija professional'nogo samoopredelenija v rannej junosti. Moskva. Pedagogika.
-

РОЛЬ СУЧАСНИХ ОСВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ У ФОРМУВАННІ ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

Маліванчук В. І.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.04

УДК: 371.134:378.147

MALYVANCHUK V.
0000-0001-8337-2720
valia.malivanchuck@gmail.com

МАЛІВАНЧУК В. І.
0000-0001-8337-2720
valia.malivanchuck@gmail.com

Vinnitsa branch of Kiev Institute of Business and Technology

Вінницька філія Київського інституту бізнесу та технологій

Анотація. У статті з'ясовано роль сучасних освітніх технологій у формуванні ділових якостей студентів; висвітлено суть та основні вимоги до застосування методу проектів та кейс-методу в освітній діяльності; сформульовано педагогічні умови успішного формування ділових якостей студентів у закладі вищої освіти; зроблено висновки про педагогічну ефективність застосування сучасних освітніх технологій. Проведеною аналітичною роботою, доведено, що формування ділових якостей студентів – важливе та актуальне завдання педагогів вищої школи. Визначено зміст сучасних освітніх технологій.

Проаналізовано засоби та можливості методу проектів та кейс-методу, виявлено, що застосування даних методів стимулює та сприяє формуванню та розвитку ділових якостей студентів. Відзначено, що дані методи характеризується значним педагогічним ефектом, оскільки розвивають такі характеристики особистості, як здатність до аналізу і діагностики проблем, вміння чітко формулювати і висловлювати свою позицію, спілкуватися, дискутувати, сприймати й оцінювати інформацію. Вони формують у неї впевненості в собі, комунікабельність, креативність та багато інших особистісних якостей особистості.

Дослідженням було встановлено, що найбільш значущими діловими якостями особистості респонденти вважають: впевненість в собі, відповідальність, креативність, наполегливість, комунікабельність.

Визначено рівень сформованості ділових якостей студентів закладів вищої освіти: 30% студентів мають високий рівень сформованості ділових якостей, 35% – середній, і 35 % – низький. Це означає, що 70% відсотків студентської молоді потребують формування та корекції особистісних ділових якостей. Визначено та теоретично обґрунтовано такі педагогічні умови формування ділових якостей студентів засобами сучасних освітніх технологій:

- реалізація комплексу традиційних та інноваційних форм і методів навчання зорієнтованих на формування ділових якостей особистості;
- створення позитивної мотивації студентів до формування ділових якостей, потреби у самовдосконаленні;
- впровадження системи знань про сучасні освітні технології як засобу формування ділових якостей особистості.

Ключові слова: формування ділових якостей, освітні технології, метод проектів, кейс-метод, педагогічні умови формування ділових якостей студентів.

Для цитування: Маліванчук В. І. Роль сучасних освітніх технологій у формуванні ділових якостей студентів. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 25-32
DOI 10.37203/kibit.2019.42.04

THE ROLE OF MODERN EDUCATIONAL TECHNOLOGIES IN THE FORMATION OF STUDENTS' BUSINESS QUALITIES

Abstract. The role of modern educational technologies in formation of students' business qualities is explained in the article; the essence and basic requirements for the application of the project method and the case method in education are explained; pedagogical conditions for successful formation of students' business qualities in higher education institutions are formulated; the conclusions about the pedagogical effectiveness of the use of modern educational technologies have been made. Analytical work proved that the formation of students' business qualities is an important task for high school teachers. The content of modern educational technologies is determined.

The means and possibilities of the project method and the case method are analyzed, it is found that the use of these methods stimulates and promotes the formation and development of students' business qualities. It is noted that these methods are characterized by a significant pedagogical effect, as they develop such personal characteristics as the ability to analyze problems, the ability to formulate and express their position clearly, communicate, discuss, perceive and

evaluate information. They form self-confidence, communication skills, creativity and many other traits of personality. The survey found that the most important business qualities of the respondents consider themselves: self-confidence, responsibility, creativity, persistence, sociability.

The level of business qualities of students of higher education institutions is determined: 30% of students have high level of business qualities, 35% - average, and 35% - low. This means that 70% of the student population needs the formation and correction of personal business qualities. The following pedagogical conditions of formation of business qualities of students by means of modern educational technologies are defined and theoretically substantiated:

- *implementation of a set of traditional and innovative forms and methods of training focused on the formation of business qualities of the individual;*
- *creation of positive motivation of students for formation of business qualities, need for self-improvement;*
- *introduction of the system of knowledge about modern educational technologies as a means of formation of business qualities of the individual.*

Keywords: formation of business qualities, educational technologies, project method, case-study, pedagogical conditions of formation of business qualities of students.

Cite as: Malyvanchuk V. The Role of Modern Educational Technologies in The Formation of Students' Business Qualities. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 25-32
DOI 10.37203/kibit.2019.42.04

Постановка проблеми у загальному вигляді. У Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року передбачено побудову ефективної системи національного виховання на засадах загальнолюдських, полікультурних, громадянських цінностей, забезпечення фізичного, морально-духовного, культурного розвитку дитини, формування соціально зрілої творчої особистості, громадянина України і світу, підготовку молоді до свідомого вибору сфери життєдіяльності, забезпечення особистісного розвитку людини згідно з її індивідуальними здібностями, потребами на основі навчання протягом життя [6]. Це свідчить про те, що одним із найважливіших завдань вищого навчального закладу є виховання особистості студента, збагаченої соціальним досвідом, здатної активно діяти на практиці, створення умов для доброзичливих, безконфліктних стосунків між всіма учасниками освітнього процесу.

Найбільшою проблемою з якою зустрічаються випускники закладів вищої освіти є – невміння застосувати теоретичні знання на практиці, нездатність до самореалізації в сучасному мінливому суспільстві. На думку Л. Мартинець, це зумовлено відсутністю якостей, що дозволяють вирішувати проблеми та завдання, які постають перед ними в житті. Слід зауважити, що і сучасний ринок праці зазнає змін. А це означає, що молодь навряд чи працюватиме на одному місці протягом усього життя, а отже, буде освоювати кілька професій та отримуватиме досвід з різних видів трудової діяльності. Отже, невизначеність майбутнього, нестабільність соціально-економічного, політичного розвитку держави вимагають від кожної людини таких якостей, які дозволяють не тільки пристосуватися до сьогодення, а допоможуть окреслити й чітко уявити власне майбутнє, активно долати життєві бар'єри [5].

Метою статті є визначення ролі сучасних освітніх технологій у формуванні ділових якостей студентів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблему формування ділових якостей особистості підіймають в своїх працях філософи (В. Андрущенко, Я. Безусь, М. Бубер, Е. Бистрицький, І. Головащенко, Г. Гребеньков, І. Єрмаков Л. Сохань,), психологи (А. Адлер, Г. Айзек, Б. Ананьєва, Р. Кеттел, Р. Лейт, Д. Леонтьєва, О. Леонтьєв, Ч. Ломброзо, А. Маслоу, Г. Олпорт, Ф. Перлз, С. Рубінштейн, К. Юнг), педагоги (Д. Алфімов, Р. Дорогих, І. Зязюн, А. Макаренко, Л. Мартинець, К. Платонова, О. Савченко, Н. Скотна, О. Сорочинська, В. Сухомлинський, Н. Чабан, О. Щербаков, В. Ягоднікова).

Впровадження сучасних освітніх технологій висвітлено в працях Ш. Амонашвілі, В. Безпалько, В. Виготського, П. Гальперіна, Є. Ільїної, Г. Селевко, В. Шаталова та ін. Застосування окремих освітніх технологій описано в працях А. Алексюка, К. Баханова, Л. Глушок, П. Каніщенка, Г. Ксензова, Н. Любчак, А. Новікова, Є. Полат, Н. Ребрик, О. Савченко, Ю. Сурміна, П. Хейгера, К. Чейпеля, Г. Шеремети, С. Шацький, В. Тименко.

На думку Л. Мартинець, ділова людина – це людина-професіонал у своїй сфері діяльності, яка здатна ставити мету й досягати її, працювати в команді, сполучати конструктивне, творче мислення з високоморальними людськими якостями для перетворення дійсності. Поняття «ділові якості особистості» дослідниця визначає як узагальнені, специфічні властивості особистості, які характеризують можливості особистісного потенціалу в суспільно-громадській, державно-політичній, виробничій сферах та обумовлюють успішність виховання будь-якої діяльності загалом [5].

Виклад основного матеріалу. Аналіз психолого-педагогічної літератури дав нам змогу виокремити найбільш значущі ділові якості особистості: відповідальність, компетентність, комунікабельність, впевненість в собі, креативність, організаторські здібності, самовладання,

готовність до ризику, толерантність, ділова спрямованість.

Нами було проведено опитування серед науково-педагогічного та студентського колективу Вінницької філії приватного вищого навчального закладу Київського інституту бізнесу і технологій. Усього в опитуванні взяли участь 61 респондент. На думку опитаних найбільш значущими діловими якостями особистості є: відповідальність, комунікабельність, креативність, наполегливість, впевненість в собі.

Успішність формування ділових якостей особистості є особливо визначальним на етапі вибору та здобування професії. Заклад вищої освіти відіграє ключову роль у розвитку та становленні особистості. На сучасному етапі особливо актуальним є використання сучасних освітніх технологій для формування ділових якостей студентів.

Сучасні дослідники займають різні позиції при визначенні поняття «освітня технологія». Аналіз наукової літератури виявив основні підходи тлумачення даного терміну:

- освітня технологія як новий засіб навчання;
- освітня технологія як педагогічна система;
- освітня технологія як сукупність дій (система дій) чи діяльність;
- освітня технологія як проект (модель) навчально-виховного процесу;
- освітня технологія як галузь науки або педагогічного знання чи окрема наука.

В контексті нашого дослідження буде розглянуто саме перший підхід: освітня технологія як новий засіб навчання.

Поняття «освітні технології» трактується кількома сотнями різноваріантних визначень. Поряд з поняттям «освітні технології» використовуються також «педагогічні технології», «навчальні технології», «виховні технології», «інформаційно-комунікаційні технології», «соціально-виховні технології», «технології управління».

Освітні технології – є найширшим з наведених понять, воно включає педагогічні, до складу яких входять навчальні, виховні технології та технології управління. Освітніми технологіями є також наскрізні соціально-виховні та інформаційно-комунікаційні, які перетинають всі виділені групи технологій, використовуються у навчанні, вихованні (соціальному вихованні) та управлінні.

В сучасній науковій літературі спостерігається поліваріативність класифікацій педагогічних технологій, що відрізняються взятою за основу класифікаційною ознакою.

В закладах вищої освіти найчастіше використовуються такі технології навчання: кейс-метод, проблемне навчання, метод наукових досліджень, метод проектів, електронне навчання (E-learning), інтернет-технології, мультимедійні технології, метод ситуативних рольових ігор,

метод портфоліо, метод глосаріїв та квестів. В різних закладах віддається перевага одній із технологій або ж їх комбінуванню залежно від дисциплін чи програм підготовки.

На нашу думку, з метою формування ділових якостей студентів, найбільш доцільним є використання методу проектів та кейс-методу (Case Study).

Метод проектів виник в американській освітній системі наприкінці XIX ст.

Автор-розробником вважається - К. Баханов та ін. Існує багато варіантів представлення технології різними авторами (К. Баханов, В. Гузєєв, І. Єрмаков, О. Пехота, І. Чечель та ін). Однак за своєю суттю вони споріднені – виконують функцію засобу вирішення проблеми на основі свідомого прийняття суб'єктом мети проектною діяльністю (О. Мариновська). Технологічний концепт проектних технологій орієнтує на дієвий спосіб здобуття нових знань у контексті конкретної ситуації та їх використання на практиці.

Щодо класифікації проектів в науковій літературі проглядається поліваріантність. Варта уваги класифікація Є. Полат.

Типи проектів науковець виділяє на основі ключових типологічних ознак:

- 1) домінантна діяльність:
 - дослідницькі;
 - пошукові;
 - творчі;
 - прикладні;
 - рольові;
 - інформаційні;
 - соціальні
- 2) предметно — змістова галузь знань:
 - монопроект;
 - міжпредметний проектна
- 3) характер координації проекту:
 - безпосередній (жорсткий, гнучкий);
 - опосередкований (імітує учасника проекту)
- 4) характер контактів:
 - серед учасників однієї групи, навчального закладу, міста, регіону, країни;
 - серед учасників різних країн світу
- 5) кількість учасників проекту:
 - особистісні;
 - парні;
 - групові
- 6) тривалість виконання проекту:
 - короткотермінові;
 - середньої тривалості;
 - довготривалі

Класифікація проектів за Н. Ребрик:

- практико-орієнтований;
- дослідницький;
- інформаційний;
- творчий;
- рольовий [8].

Науково-дослідницькі проекти можуть бути індивідуальні та групові.

Метод проектів як технологія у сучасних умовах трансформувалася у проектну систему організації навчання, за якої учні набувають знань і навичок у процесі планування й виконання практичних завдань-проектів, зазначає К. Баханов. Так, робота над кожним проектом починається з конференції (зборів всієї групи, на якій студенти самі пропонували проекти. Цьому передують вступне слово викладача, у якому він у загальних рисах ознайомлює студентів із темою, яка вивчалася, та слухає пропозиції. Їх висувають окремі студенти або групи. Якщо виникає кілька пропозицій, то вони обговорюються й обирається найцікавіша. Після чого проект поділяється на кілька міні-проектів. Студенти розпочинають роботу щодо збирання необхідної інформації й визначення основних напрямків його аналізу. Наступним етапом є обробка інформації у великій групі й обговорення змісту й форми звіту. Останньою ланкою в проектній системі є підсумкова конференція, на якій звіт заслуховується й обговорюється.

Іншу модель проектного навчання, розробила І. Чечель. Технологічні етапи роботи над проектом:

Перший – початок (визначення теми, мети, завдань, формування робочих груп).

Другий – планування (аналіз проблеми, постановка завдань, уточнення інформації, синтез ідей, плани).

Третій – прийняття рішень (“мозковий штурм”, обговорення альтернатив, вибір оптимального варіанта).

Четвертий – виконання (робота з виконання проекту).

П’ятий – перевірка та оцінювання результатів (аналіз виконання проекту, з’ясування причин досягнень і невдач).

Шостий – захист (колективний аналіз діяльності).

Аналіз педагогічної літератури показав, що більшість дослідників виділяють наступні етапи проектного навчання:

- розробка проектного завдання;
- реалізація проекту;
- оформлення результатів;
- презентація і захист проекту;
- рефлексія.

Робота починається з того, що викладач разом зі студентом (або невеликою групою студентів) розглядає завдання проекту – ставиться мета, завдання і проблема, яку необхідно вирішити студенту. Вибір теми проектів у різних ситуаціях може бути різною. В одних випадках ця тематика може формуватися навчальним планом з певної дисципліни, висуватись викладачами з урахуванням навчальної ситуації з дисципліни і професійних інтересів, інтересів і здібностей студентів. Тематика проектів може бути запропонованою і самими студентами, з урахуванням

власних інтересів. Отримавши проект, студент підходить до етапу реалізації, який включає: проектування, на якому вивчається суть питання, аналізуються теоретичні положення та емпіричні факти, розробляється гіпотеза дослідження. Потім йде етап моделювання: побудова моделі процесу навчання, окремого заняття, при необхідності схематично моделюються психічні або особистісні якості студентів. Наступний етап конструювання: розробка цілей, відбір і структурування педагогічних засобів (зміст навчального матеріалу, форм і методів навчання та ін.). Закінчується виконання проекту етапом емпіричного дослідження: здійснюється розробка експерименту та інших дослідницьких форм, отриманням емпіричних даних з оцінкою і інтерпретацією результатів дослідження. На етапі оформлення результатів, в залежності від характеру проекту, можуть бути наступні форми: реферат, звіт про виконання проекту по раніше розробленій схемі; методичний чи навчальний посібник; рекомендації; курсова робота, дипломна робота та ін. Етап захисту проекту може проходити у різних формах (виступ керівника групи на засіданні кафедри, захист курсової чи дипломної роботи та ін.), але обов’язковою є вимога щодо підготовки презентаційних матеріалів, які дозволяють наочно продемонструвати аудиторії основні результати та хід роботи над проектом. Останній етап – рефлексія, припускає, що студенти які працюють над проектом, повинні провести аналіз власної діяльності (самоаналіз) над проектом з метою виявлення допущених помилок, їх причин і пошуку шляхів подальшого удосконалення дослідницької культури [3].

В своїй практиці, при викладанні природничих дисциплін у Вінницькій філії Київського інституту бізнесу і технологій, ми використовуємо технологію, описану Н. Любчак.

Вибір однієї із проектних практик залежить від специфіки завдань, які вирішуватимуться. Учені доходять висновку, що проект як шлях пізнання в дії за своєю суттю є творчою діяльністю. Вона є проблемною за формою відкриття нових знань, практичною – за сферою їхнього застосування, інтелектуально насиченою – за змістом, суб’єктно смисловою – за вектором мисленнєвої діяльності [3].

Проектна діяльність сьогодні – найперспективніша складова освітнього процесу, тому що створює умови для саморозвитку й самореалізації, формує всі необхідні життєві компетенції: полікультурні, мовленнєві, інформаційні,

політичні й соціальні. Отже, структура проекту така: проблема → проектування → пошук інформації → продукт → презентація → упорядкування портфоліо.

Структура практико-орієнтованого проекту (прикладного) має бути ретельно продумана, зі

сценарієм діяльності учасників та розподілом обов'язків. Прикладні проекти мають на меті створення певного продукту, який у контексті підготовки майбутніх фахівців повинен відображати реалії майбутньої роботи. Творчі проекти можуть передбачати створення будь-якого творчого продукту (театральної постановки, фільму, мультфільму тощо). З результатами індивідуального дослідницького проекту студенти мають можливість виступити з повідомленнями та доповідями під час проведення студентських наукових семінарів.

Н. Любчак відзначає, що проектна технологія передбачає використання педагогом сукупності дослідницьких, пошукових, творчих за своєю суттю методів, прийомів, засобів. Таким чином, суть проектної технології – стимулювати інтерес студентів до певних проблем, що передбачають володіння визначеною сумою знань, та через проектну діяльність, яка включає розв'язання однієї або цілої низки проблем, показати практичне застосування надбаних знань від теорії до практики, гармонійно поєднуючи академічні знання з прагматичними, дотримуючи відповідний їх баланс на кожному етапі навчання [3].

Для досягнення потрібної мети викладачам необхідно не лише розумітися в структурі проектного навчання, а й чітко дотримуватись певних вимог.

Е. Полат формулює наступні вимоги до використання методу проектів, як педагогічної технології:

1. Наявність вагової в дослідницькому, творчому плані проблеми/задачі, що вимагає інтегрованих знань, дослідницького пошуку для її вирішення;

2. Практична, теоретична, пізнавальна значимість передбачуваних результатів (наприклад, доповідь, випуск газети та ін.);

3. Самостійна (індивідуальна, парна, групова) діяльність студентів;

4. Структуризація змістовної частини проекту (з вказівкою поетапних результатів);

5. Використання дослідницьких методів; визначення проблеми, висунування гіпотези її вирішення, обговорення методів дослідження і шляхів оформлення кінцевих результатів, збір, систематизація і аналіз отриманих даних, підведення висновків, оформлення результатів, їх презентація; коригування, висновки (використання у ході спільного дослідження методу «мозкової атаки», «круглого столу», статистичних методів та ін.) [8].

За А. Новіковим вимоги до проектної діяльності наступні:

1. Суспільно-корисна значимість проекту, ринкова вартість і наявність певних споживачів;

2. Проекти повинні бути посильні для студентів але відрізнятися високим рівнем складності, отриманий продукт (матеріальний чи духовний) повинен бути високої якості, міри досконалості;

3. Формулювання проекту в найзагальнішому вигляді: активне застосування теоретичних знань зі сторони студентів, а також додаткове залучення наукової, додаткової та іншої літератури; економічних розрахунків, самостійної розробки проекту продукту, технології його отримання, плану дій з реалізації з врахуванням можливостей.

4. Наявність можливості колективної виробничої діяльності, а також включення їх в виробничі та наукові колективи [7].

Н. Любчак, порівнявши ці дві групи вимог до технології проектного навчання зауважує, що вони не протирічать один одному, а, навпаки, взаємодоповнюють. Так, А. Новіков акцентує увагу на таких вимогах, як ринкова цінність проекту, наявність реальних споживачів, а також посильність для студентів і можливість здійснення колективної виробничої діяльності в складі трудових (виробничих, наукових та ін.) колективів. Ці вимоги важливі, оскільки таким чином можна створити необхідні умови для того, щоб студенти могли придбати, по-перше, досвід діяльності, по-друге – навички поведінки в процесі рішення важливих задач і проблем [7].

Отже, метод проектів завжди пропонує вирішення будь-якої проблеми, що передбачає, з одного боку, використання різноманітних методів, засобів навчання, а з іншого – інтеграцію знань, умінь з різних галузей науки, техніки, творчості. Результати виконаних проектів мають бути конкретними: якщо це теоретична проблема, то конкретно вирішена, якщо практична – результат, готовий до впровадження на практиці.

На думку Н. Любчак, робота над проектом – інноваційна за своєю сутністю: вимагає від студентів застосовувати нові знання, спираючись на засвоєний раніше матеріал; виробляє вміння діяти і приймати рішення самостійно чи в складі команди та розв'язувати конфлікти; шукати, компонувати і застосовувати нову інформацію з різноманітних джерел, використовуючи сучасні технології для виконання конкретних завдань; розвиває критичне мислення і прагнення до творчості та саморозвитку; формує бажання і здатність самостійно вчитися.

Відзначає науковець і позитивні зміни для сучасного викладача, що застосовує метод проектів. А саме: дозволяє сформулювати спеціальні інноваційні вміння, які необхідні в умовах оновлення організації виховного процесу сучасної вищої школи. До таких вмінь ми відносимо: вміння, пов'язані із розвитком інтересу, вміння, що розвиваються в різних видах діяльності, вміння вибирати вид діяльності, що приносить користь особистості, вміння підготуватися до практичних дій, здійснювати діяльність на практиці, дослідити умови практичної діяльності, встановити особисте ставлення до практичної діяльності та суспільно-корисну цінність від

практичної проектної діяльності, оцінити рівень зростання особистісних якостей від практичної діяльності для розвитку особистості.

Л. Мартинець стверджує, що у проектній діяльності студент знаходиться у постійному саморозвитку, стає суб'єктом власного життя. А педагог є найважливішим ресурсом, від інтелекту та професіоналізму якого залежить якість формування й виховання особистості студента.

Розглянемо сутність та особливості застосування кейс-методу (case-study). Виникнення кейс-методу пов'язується з Гарвардським університетом.

Кейс-метод, або метод кейс-стаді - детальне дослідження окремого випадку, що належить до деякого класу феноменів. Термін «кейс-стаді» (case study) буквально перекладається з англійської мови як вивчення випадку. Тому «Міжнародний словник Вебстера» (Webster's Third International Dictionary) визначає цей метод як інтенсивний аналіз індивідуального випадку, що ставить акцент на факторах розвитку відносно навколишнього середовища [12].

Це один із найбільш поширених методів навчання у вищій школі, який також називають методом аналізу ситуацій. Навчання на основі кейс-методу - це цілеспрямований процес, побудований на всебічному аналізі представлених ситуацій, обговоренні під час відкритих дискусій проблем кейсів і виробленні навичок прийняття рішень. Відмінною рисою кейс-методу є створення проблемної ситуації на основі фактів з реального життя, яка пов'язана з майбутньою професією студентів, і не містить ні аналізу, ні готових рішень, ні висновків. Проблемне навчання (problem-based, inquiry based learning), як вважають К. Чейпелл та П. Хейгер (С. Chappell, Р. Hager), є ефективним способом розвитку творчих навичок, критичного мислення, навичок розв'язання нових проблемних ситуацій за допомогою раніше набутих знань [11].

Метод базується на описі будь-якої проблеми чи ситуації: учасники обговорень змушені приймати рішення та давати рекомендації стосовно розв'язання певного завдання. Текст, який лежить в основі, представляє реальну ситуацію, певну проблему й стимулює студентів розвивати проблемно-пошукову діяльність, оскільки вони аналізують ситуацію й пропонують відповідні дії. У процесі обговорення студенти закріплюють необхідну термінологію через комплекс завдань. Вправи на креативне мислення сприяють тому, що студенти використовують власний досвід та спостереження для розв'язання певної проблеми. Цей метод допомагає наблизити навчальний процес до реальних умов, сприяє розвиткові говоріння, комунікабельності загалом, стимулює до читання та засвоєння додаткового автентичного матеріалу з теми.

Варіантом кейс-технології є метод ситуативних рольових ігор (Role play). Їхнім теоретичним

підґрунтям є тлумачення кейс-методу як ділової гри в мініатюрі, оскільки він поєднує професійну діяльність з ігровою і є різновидом інтерактивного навчання. Цей метод застосовується з метою формування в студентів умінь приймати рішення в конкретній ситуації, навичок поведінки у великих і малих групах, конструктивної взаємодії, розв'язання конфліктів, що сприяє адекватному сприйняттю себе та інших учасників ділової ситуації [2].

Ю. Сурмін вважає, що кейс-метод не можна автоматично впровадити в практику вітчизняного навчання. Це потребує вжиття спеціальних організаційних заходів адміністраціями вишів, професійної підготовки викладачів, формування віртуальних викладацьких університетів і громадських організацій, що сприятимуть упровадженню кейс-методик.

Дослідник наголошує, що для впровадження аналізу ситуацій в практику навчання необхідне розв'язання таких проблем:

1. Перекваліфікація викладачів в аспекті подолання психологічних бар'єрів, вироблення умінь і навичок побудови і використання кейсів.
2. Забезпечення навчально-методичною літературою як розробників кейсів, так і викладачів, що застосовують їх у навчальному процесі.
3. Формування в навчальних закладах спочатку банків кейсів з основних дисциплін, а потім і їх бібліотеки, а також організація обміну кейсами.
4. Застосування комплексного підходу до вибору форм і методів навчання з метою створення привабливої для студентів структури практичної підготовки.
5. Формування творчих колективів з розробки та адаптації навчальних кейсів.
6. Міждисциплінарна і міжкафедральна узгодженість інтерактивних форм навчання.
7. Підвищення педагогічної майстерності викладачів, отримання ними навичок і формування стилю поведінки тренера-інструктора.
8. Проведення науково-методичних конференцій, тренінгів з питань розробки кейсів та організації навчання шляхом їх використання.
9. Вивчення передового зарубіжного та вітчизняного досвіду розробки та використання кейсів.
10. Істотне стимулювання діяльності з конструювання кейсів, активізації комунікації у цій сфері фахівців [10].

Цікавою для нашого дослідження є кореляція між якостями особистості і кейс-методом Ю. Сурміна [10].

На жаль, впровадження сучасних освітніх технологій з метою формування ділових якостей студентів у закладах вищої освіти часто має поодинокий безсистемний характер. На нашу думку, для максимальної ефективності вирішення цієї проблеми мають бути спеціально

Якості фахівця	Їх характеристика	Вплив методу аналізу ситуацій на їх формування
Здатність приймати рішення	Вміння розробляти та приймати модель конкретних дій	Зіставлення і оцінка переваг та недоліків різних ситуацій, виділення логіки розвитку ситуації
Спроможність до навчання	Здатність до пошуку нових знань, опанування умінь і навичок самоорганізовувати своє навчання	Постійний пошук нової інформації під час аналізу ситуації, особливо в процесі її розвитку
Системне мислення	Здатність до цілісного сприйняття об'єктів в їх структурно-функціональних характеристиках	Всебічне осмислення ситуації, її системний аналіз
Самостійність та ініціативність	Уміння індивідуально виробляти і активно реалізовувати рішення	Висока індивідуальна активність у ситуаціях невизначеності
Готовність до змін і гнучкість	Бажання і здатність швидко орієнтуватися в ситуації, що змінилася, адаптуватися до нових умов	Вироблення моделі поведінки в постійно змінюваних ситуаціях аналізу
Комерційна ділова орієнтація	Установка на продуктивну діяльність щодо досягнення практичного результату	Постійний пошук відповіді відносно отримання практичного результату в певній ситуації
Вміння працювати з інформацією	Здатність шукати інформацію, аналізувати її, переводити з однієї форми в іншу	Постійний пошук, виділення, класифікація, групування, аналіз і подання інформації
Наполегливість та цілеспрямованість	Уміння відстояти свою точку зору, перемогти у дискусії з партнерами	Уміння аргументувати і відстоювати свою точку зору
Комунікативні можливості	Володіння словом і немовними засобами спілкування, уміння вступати в контакт	Постійні висловлювання своєї позиції, вміння слухати і розуміти співрозмовника
Здатність до між-особистих контактів	Здатність справляти сприятливе враження на партнера по взаємодії	Постійне прагнення справити хороше враження на викладача та інших студентів
Проблемність мислення	Здатність бачити проблеми	Пошук проблеми і визначення її основних характеристик
Конструктивність	Здатність виробляти моделі вирішення проблем	Пошук шляхів розв'язання проблеми з допомогою кейс-методу
Етичність	Володіння етичними нормами і навичками етичної поведінки в умовах колективної взаємодії	Постійна колективна взаємодія, конкуренція

створені на рівні адміністрації вишів педагогічні умови. А саме:

- реалізація комплексу традиційних та інноваційних форм і методів навчання зорієнтованих на формування ділових якостей особистості;
- створення позитивної мотивації студентів до формування ділових якостей, потреби у самовдосконаленні;
- впровадження системи знань про сучасні освітні технології як засобу формування ділових якостей особистості.

Висновки і перспективи подальших розробок у даному напрямі. Проаналізувавши засоби та можливості методу проектів, ми можемо зробити висновок, що застосування даного методу стимулює та сприяє формуванню та розвитку ділових якостей студентів. Кейс-метод також характеризується значним педагогічним ефектом, оскільки розвиває такі кваліфікаційні характеристики особистості, як здатність до аналізу і діагностики проблем, вміння чітко формулювати і висловлювати свою позицію, спілкуватися, дискутувати, сприймати й оцінювати інформацію, яка надходить у вербальній і невербальній формах. В деякому сенсі цей метод сприяє формуванню професійних та особистісних властивостей людини. Він формує у неї почуття впевненості в собі, сприяє подоланню

зайвої боязкості або надмірної самовпевненості на думку Ю. Сурміна.

Отже, застосування кейс - методу у закладах вищої освіти сприяє розвитку ділових якостей студентів.

Освітній процес закладу вищої освіти має сприяти формуванню та розвитку ділових якостей студентів, що забезпечить вміння застосувати теоретичні знання на практиці, здатність до самореалізації в сучасному суспільстві. Для виконання цього важливого для вищої школи завдання потрібно створювати відповідні педагогічні умови, активно впроваджувати сучасні освітні технології.

Перспективою подальших розвідок у цьому напрямі є розробка навчальних комплексів, рекомендацій щодо формування ділових якостей студентів, а також розробка моделі випускника-ділової особистості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Баханов К. Інноваційні системи, технології та моделі навчання історії в школі: монографія. Запоріжжя: Просвіта, 2000. 160 с.
2. Глушок Л. М. Сучасні педагогічні технології професійної підготовки майбутніх учителів англійської мови в початкових класах. Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія. 2014. Вип. 42(1). С.147-151.

3. Любчак Н. М. Проектні технології: сутність та особливості використання у навчальному процесі. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки. 2014. Вип. 122. С. 144-150.

4. Мариновська О. Науково-методичний супровід освітніх інновацій. Освітні інновації та передовий педагогічний досвід в закладах освіти Івано-Франківської області : наук.-метод. зб. Упоряд. : З. Болюк, Р. Зуб'як, О. Мариновська та ін. ; за заг. ред. Болюк З., Мариновської О., Зуб'яка Р. Івано-Франківськ : ОІППО, 2007. С. 84-125.

5. Мартинець Л. А. Управління формуванням ділових якостей учнів старшої школи. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2015. 252 с.

6. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року Режим доступу: <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show /344/2013>.

7. Новіков А. М., Новіков Д. А. Методологія. М. : Синтег, 2007. С. 668

8. Полат Е.С., Петров А., Бухаркина М., Моисеева Что такое. М.: Открытый урок. 2004. № 5-6. С. 10-17.

9. Ребрик Н., Децик Г. Проектна діяльність як форма організації наукового знання учнівської молоді. Ужгород: Гражда, 2012. 136 с.

10. Сурмін Ю.П. Кейс-метод: становлення та розвиток в Україні. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2015. № 2. С. 19-28. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2015_2_5.

11. Chappell C. S. Problem-Based Learning and Competency Development. Australian Journal of Teacher Education. 1995. Vol. 20, Iss. 1. P. 1-7. Access mode : <http://www.ro.ecu.edu.au/ajte/vol20/iss1/1>.

12. Research Methods – Case Studies. Webster's Third International Dictionary. Режим доступу : <http://www.spsu.edu/cs/classes/cs6023/cs610cas/html>.

REFERENCES

1. Bahanov K. (2000) Innovacijni sistemi, tehnologiji ta modeli navchannya istoriyi v shkoli: Monograf. Zaporizhzhya: Prosvita.

2. Glushok L. M. (2014) Suchasni pedagogichni tehnologiyi profesijnoyi pidgotovki majbutnih uchiteliv anglijskoyi movi v pochatkovih klasah.// Naukovi zapiski Vinnickogo derzhavnogo pedagogichnogo universitetu imeni Mihajla Kocyubinskogo. Seriya : Pedagogika i psihologiya. Vip. 42(1). S.147-151.

3. Lyubchak N. M. (2014) Proektni tehnologiyi: sutnist ta osoblivosti vikoristannya u navchalnomu procesi. Visnik Chernigivskogo nacionalnogo pedagogichnogo universitetu. Seriya : Pedagogichni nauki. Vip. 122. S. 144-150.

4. Marinovska O. (2007) Naukovo-metodichnij suprovid osvitnih innovacij. Osvitni innovaciyi ta peredovij pedagogichnij dosvid v zakladah osviti Ivano-Frankivskoyi oblasti: nauk.-metod. zb. Ivano-Frankivsk. OIPPO. S. 84-125.

5. Martinec L. A. (2014) Upravlinnya formuvanniam dilovih yakostej uchniv starshoyi shkoli. Vinnicya: Nilan-LTD.

6. Nacionalna strategiya rozvitku osviti v Ukrayini na period do 2021 roku Available at: <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show /344/2013>.

7. Novikov A. M. (2007) Metodologiya. Moskva: Sinteg. S. 668

8. Polat E.S. (2004) Chto takoe projekt. Moskva. Otkrytyj urok. № 5-6. S. 10-17.

9. Rebrik N. (2012) Proektna diyalnist yak forma organizaciyi naukovoogo znannya uchnivskoyi molodi . Uzhgorod. Grazhda.

10. Surmin Yu.P. (2015) Kejs-metod: stanovlennya ta rozvitok v Ukrayini. Visnik Nacionalnoyi akademiyi derzhavnogo upravlinnya pri Prezidentovi Ukrayini. № 2. -S. 19-28. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2015_2_5.

11. Chappell C. S. (1995) Problem-Based Learning and Competency Development. Australian Journal of Teacher Education. Vol. 20, Iss. 1. P. 1-7. Available at: <http://www.ro.ecu.edu.au/ajte/vol20/iss1/1>.

12. Research Methods – Case Studies. Webster's Third International Dictionary. Available at: <http://www.spsu.edu/cs/classes/cs6023/cs610cas/html>.

«BLENDED LEARNING» – СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Миценко Д. В.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.05

УДК 378.146: 378.147 JEL: I 21

MITSENKO D.
0000-0003-2011-7890
d.mytsenko@kibit.edu.ua

Zhitomir branch of Kiev Institute of Business and Technology

МИЦЕНКО Д. В.
0000-0003-2011-7890
d.mytsenko@kibit.edu.ua

Житомирська філія Київського інституту бізнесу та технологій, м. Житомир

Анотація. У статті розглянуто сутність концепції «blended learning», її основні особливості, різновиди, етапи впровадження та моделі реалізації.

Здійснено аналіз сучасних досліджень проблеми застосування змішаного навчання в освіті, виявлення на основі його результатів найбільш оптимальних форм та моделей використання «blended learning». Вказується про доцільність використання класифікації американського дослідника М. Б. Хорна, який виділяє шість моделей змішаного навчання.

«Face-to-Face Driver» («драйвер – очна освіта»). Педагог особисто викладає основний обсяг навчального матеріалу в аудиторії. До аудиторного курсу, в необхідному обсязі додається онлайн-навчання, яке таким чином є додатковим і доповнює традиційне.

«Rotation model» («ротаційна модель»). Відбувається ротація аудиторних занять та самостійної роботи студентів онлайн.

«Flex model» («гнучка модель»). Проходження навчального курсу в основному здійснюється онлайн. Педагог координує діяльність студентів через мережу. Контакти «вживу» відбуваються за необхідністю.

«Online Lab» («онлайн-лабораторія»). Навчальний курс вивчається онлайн, проте, не вдома самостійно, а в обладнаному класі під керівництвом викладача.

«Self-Blend Model» («змішай сам»). Студенти самостійно обирають навчальні курси для вивчення онлайн.

Представлено власний досвід впровадження «blended learning» у навчально-виховний процес вищої школи.

Проаналізовано призначення та порівняні можливості поширених LMS (систем управління навчанням) – Moodle та Google Classroom. На основі аналізу наукових джерел та сучасної педагогічної практики зроблено висновок про доцільність використання «blended learning» у закладах вищої освіти.

Ключові слова: «blended learning», змішане навчання, LMS, система управління навчанням, Moodle, Google Classroom.

Для цитування: Миценко Д. В. «Blended Learning» – сутність та особливості реалізації у закладі вищої освіти. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 33-38
DOI 10.37203/kibit.2019.42.05

«BLENDED LEARNING» – THE ESSENCE AND FEATURES OF IMPLEMENTATION IN HIGHER EDUCATION

Abstract. The essence of the concept of «blended learning», its main features, varieties, stages of implementation and models of realization are considered in the article.

The analysis of modern researches of the problem of the use of blended learning in education, the identification on the basis of its results of the most optimal forms and models of use of «blended learning» is carried out. The expediency of using the classification of American researcher MB Horn, which identifies six models of blended learning, is indicated.

Face-to-Face Driver. The educator personally teaches the bulk of the instructional material to the audience. An online course is added to the course as required, which is additional and traditional.

Rotation Model («rotational model»). There is a rotation of classroom and independent work of students online.

Flex model. The course is mostly online. The teacher coordinates the activities of students through the network. Live contacts are made as needed.

Online Lab. The course is taught online, however, not at home alone, but in an equipped classroom under the guidance of a teacher.

Self-Blend Model. Students choose courses to study online.

The experience of blended learning in higher education is presented.

The purpose and comparative capabilities of the common LMS (Learning Management Systems) – Moodle and Google Classroom – are analyzed. Based on the analysis of scientific sources and modern pedagogical practice, it was concluded that blended learning should be used in higher education institutions.

Keywords: blended learning, LMS, learning management system, Moodle, Google Classroom.

Cite as: Mitsenko D. «Blended Learning» – The Essence and Features of Implementation in Higher Education. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 33-38 DOI 10.37203/kibit.2019.42.05

Постановка проблеми. Характерною особливістю навчально-виховного процесу сучасної вищої освіти є стрімке зростання ролі в ньому інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Розширюється термінологічна база ІКТ, накопичується й аналізується практичний досвід їх застосування в закладах вищої освіти. Відзначимо, що спочатку ІКТ в освіті сприймалися відносно вузько, лише як засіб підвищення ефективності традиційного дидактичного процесу. Проте, сьогодні все більше поширюються педагогічні підходи, в яких саме ІКТ виходять на перший план, й несуть головне дидактичне навантаження.

Аналіз педагогічних досліджень дозволяє дійти висновку, що одним з найбільш ефективних та відомих освітніх підходів до застосування ІКТ є так зване змішане навчання («blended learning»), в якому традиційні навчальні технології оптимально поєднуються з дистанційним, електронним навчанням.

Метою нашої статті є аналіз сучасних досліджень проблеми застосування змішаного навчання в освіті, виявлення на основі його результатів найбільш оптимальних форм та моделей використання «blended learning», презентація власного досвіду впровадження «blended learning» у навчально-виховний процес вищої школи.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми реалізації концепції змішаного навчання в закладах вищої освіти присвячені роботи І.Н. Айнутдінової, Н.В. Рашевської, Б.М. Кіреєва, В.М. Кухаренко, А.Б. Сікори, А.С. Фоміної; західних науковців І. Аллена, Дж. Бонка, Ч.Р. Грэхема, М.Б. Хорна, Дж. Симена, Р. Гаррета.

Виклад основного матеріалу. Застосування ІКТ у навчальному процесі закладу вищої освіти створює для викладача нові можливості щодо індивідуалізації та диференціації учіння, реалізації дидактичного принципу наочності, сприяє підвищенню пізнавальної активності студентів. Проте форма використання ІКТ, з урахуванням дидактичної мети може бути різною. В залежності від ступеню насиченості навчального процесу ІКТ дослідники [1] розрізняють:

- традиційне аудиторне навчання без використання ІКТ;
- традиційне навчання з підтримкою онлайн, коли до 29 відсотків навчальних матеріалів курсу знаходиться в мережі;
- змішане навчання - «blended learning» (від 30 до 79 відсотків навчального курсу ре-

алізується в мережі, інша частина курсу викладається традиційно);

- повноцінна освіта онлайн (більше 80 відсотків обсягу навчального курсу вивчається онлайн).

При цьому, все більше популярною з наведених вище, стає модель змішаного навчання («blended learning»). Поява змішаного навчання була обумовлена широким застосуванням в навчальному процесі ІКТ або за іншою термінологією «e-learning» (електронне навчання).

Активне застосування «e-learning» в педагогічній практиці виявило, що воно має певні переваги над традиційним «face-to-face» навчанням, проте й має низку недоліків. Зокрема, сильними сторонами «e-learning» вважають [2] такі:

- можливість постійної інтерактивної взаємодії, зворотний зв'язок у будь-який час та в будь-якому місці (в традиційному навчанні час зворотного зв'язку з викладачем є обмеженим, неможливою є інтерактивна взаємодія з друкованими навчальними матеріалами);
- більше можливостей реалізувати індивідуальний підхід до студента, за допомогою гнучкого добору електронних ресурсів;
- в «e-learning» ширше поле комунікації, тобто студенти можуть взаємодіяти з групою, що складається з осіб різного віку, соціального статусу та навіть країни проживання.

Водночас до переваг традиційної навчальної моделі належать такі:

- можливість миттєвої та гнучкої реакції викладача на дії того, хто навчається, все відбувається «тут і зараз» (в «e-learning» всі можливі реакції електронного ресурсу на дії студента мають бути заплановані заздалегідь, їх арсенал є обмеженим, а реакція викладача може бути відтермінованою в часі);
- може відбуватися процес формування безпосередніх особистісних зв'язків, емоційної взаємодії.

Таким чином змішане навчання є досить вдалою спробою поєднати в собі переваги як традиційного навчання «face-to-face» так і освітньої моделі «e-learning».

Термін «blended learning», за деякими даними [3,4], вперше був використаний у 1999 році коли Інтерактивний навчальний центр «Eric Learning» (США) розпочав викладання частини

навчальних курсів через інтернет. Проте широке застосування термін «blended learning» отримав після опублікування через декілька років праці, присвяченої проблемам змішаного навчання [5] К. Дж. Бонка та Ч.Р. Грэхема.

При цьому термін «blended learning» має в педагогічній теорії та практиці велику кількість інтерпретацій. Як синонімічні до «blended learning» понять можуть використовуватись також «гібридне», «інтегроване», «веб-орієнтоване» навчання, навчання в «змішаному режимі» тощо.

За визначенням, піонерів змішаного навчання, К.Дж. Бонка та Ч.Р. Грэхема «blended learning» це система навчання, яка поєднує традиційне навчання «face-to-face» з технологією опосередкованою застосуванням комп'ютерів [5]. На думку Н.В. Рашевської змішаним є навчання, в якому традиційні навчальні технології поєднуються з дистанційним, електронним та мобільним навчанням з метою гармонійного поєднання теоретичної та практичної складових навчального процесу [6].

І.Н. Айнутдінова [3] розглядає змішане навчання як форму освітньої програми, що має наступні, чітко визначені компоненти, а саме:

- персоналізовані аудиторні заняття;
- викладені в мережі навчальні матеріали, що містять лекції або інструкції для студентів;
- автономне вивчення студентами в асинхронному мережевому режимі спеціально структурованих матеріалів;
- регулярна мережева взаємодія в форматі «студент-студент», «студент-група», «студент-викладач» тощо, з метою обміну навчальною інформацією;
- демонстрація отриманих знань шляхом створення студентами мультимедійних або усних презентацій;
- систематизація знань за допомогою синхронного тестування онлайн та заповнення тематичних таблиць під контролем викладача;
- закріплення раніше отриманих знань під час безпосереднього контакту в процесі традиційного («face-to-face») навчання.

На сьогоднішній день налічують кілька десятків моделей (варіантів) реалізації технології змішаного навчання. Вони відрізняються акцентами, призначенням, цілями, витратами тощо. При цьому загальноприйнятою є класифікація американського дослідника М.Б. Хорна, який виділяє шість моделей змішаного навчання [7].

«Face-to-Face Driver» («драйвер – очна освіта»). Педагог особисто викладає основний обсяг навчального матеріалу в аудиторії. До аудиторного курсу, в необхідному обсязі додається онлайн навчання, яке таким чином є додатковим й доповнює традиційне.

«Rotationmodel» («ротаційна модель»). Відбувається ротація аудиторних занять та самостійної роботи студентів онлайн.

«Flexmodel» («гнучка модель»). Проходження навчального курсу в основному здійснюється онлайн. Педагог координує діяльність студентів через мережу. Контакти «вживу» відбуваються за необхідністю.

«OnlineLab» («онлайн лабораторія»). Навчальний курс вивчається онлайн, проте не вдома самостійно, а в обладнаному класі під керівництвом викладача.

«Self-Blend Model» («змішай сам»). Студенти самостійно обирають навчальні курси для вивчення онлайн.

«OnlineDriverModel» («драйвер – онлайн освіта»). Навчання відбувається онлайн, через освітню платформу. Контакти з викладачем здійснюються також у режимі віддаленого доступу, очні заняття та зустрічі не передбачені але можуть додаватись за необхідністю.

В свою чергу, кожна з означених моделей також може мати різні варіанти реалізації. Наприклад в сучасній освіті досить широко використовується такий варіант реалізації «ротаційної моделі» як «FlippedClassroom» («перегорнутий клас»). Також поширені терміни «навчання навпаки» («FlipTeaching»), «реверсивне навчання» («ReverseLearning») тощо.

За таким підходом те, що в традиційній освіті зазвичай покладається на аудиторну роботу (ознайомлення з новим матеріалом) виконується студентом самостійно. Закріплення самостійно вивченого матеріалу відбувається в навчальному класі, при підтримці викладача та у взаємодії з одногрупниками. Отже, студент отримує можливість опановувати нову навчальну інформацію в зручний для себе час. При цьому, подача викладачем теоретичного матеріалу може здійснюватися в різноманітних формах: традиційна текстова інформація, медіапрезентації, відеолекції, вебінари тощо. Разом з цим час, відведений на аудиторну роботу використовується більш ефективно для виконання більш творчих завдань, зокрема розв'язання кейсів, дискусій та рольових та ділових ігор.

Фахівці з корпоративного навчання фірми RWD Technologies [2] пропонують алгоритм реалізації моделі змішаного навчання, що складається з 5 послідовних етапів.

Перший етап «PrepareMe» (підготуйте мене). Складається з організаційних зустрічей; інструктажів; короткого огляду курсу, технологій, що використовуються, засобів навігації; перегляду оглядових відеоматеріалів.

Другий етап «TellMe» (розкажіть мені). Той хто навчається безпосередньо в аудиторії ознайомлюється з презентаціями концептуального змісту, методикою та правилами дистанційного навчального процесу тощо.

Третій етап «ShowMe» (покажіть мені). На цьому етапі відбувається демонстрація процесів роботи реальних та імітаційних систем, прово-

дяться віртуальні семінари, розв'язання кейсів, перегляд навчальних відеоматеріалів.

Четвертий етап «LetMe» (дозвольте мені). Навчання відбувається шляхом проведення експериментів, практичних робіт в лабораторії. Здійснюється емпіричний пошук рішення за допомогою імітаційних систем. Виконуються вправи в аудиторії за завданнями, що були перед тим експериментально досліджені.

П'ятий етап «Helpme» (допоможіть мені). Цей етап суттєво відрізняється від попередніх. На нашу думку його можна було б назвати «післянавчальним». На цьому етапі той, хто навчається, вже розпочинає виконання професійних обов'язків (підготовка до яких власне й була метою навчання), при цьому він має доступ до освітнього порталу, методичних рекомендацій та керівництв, отримує онлайн допомогу від викладача.

Технологічно реалізація онлайн складової змішаного навчання здійснюється за допомогою LMS ((Learning Management System – система управління навчанням). Саме за допомогою LMS в змішаному навчанні виконується низка дидактичних завдань[8].

Насамперед це надання студентам навчальної інформації. LMS це своєрідний електронний посібник, що містить навчальні тексти, презентації, запитання для самоперевірки, завдання для самостійної роботи, тематику контрольних та курсових робіт, календарний план або силабус навчальної дисципліни, критерії оцінювання, оголошення, посилання на освітні ресурси тощо.

За допомогою LMS здійснюється комунікація між викладачем та студентами а студентів між собою. Для цього в LMS можуть використовуватись форум, електронна пошта або чат.

Контроль знань засобами LMS відбувається, як правило, у вигляді тестування. Облік навчальних досягнень тих, хто навчається проводиться за допомогою електронного журналу. LMS дозволяє узагальнювати та обробляти статистичні дані навчальної успішності студентів.

Стрімке поширення «blended learning» у світі спричинило появу великої кількості LMS, що відрізняються функціоналом, принципами побудови, призначенням, підтримкою мов тощо. Провідні світові корпорації широко використовують такі LMS як: Looor, LearnAmp, Agylia, Skolera, iSpringLearn, MATRIX, NEO, Bitrix, BoltSpark LMS та ін. Характерним трендом сучасної професійної освіти є те, що більшість подібних систем управління навчанням використовуються не лише в академічному середовищі. LMS активно впроваджують в практику підготовки та підвищення кваліфікації персоналу великі й середні корпорації.

Більшість LMS не є безкоштовними, до того ж слід враховувати витрати на їх впровадження та підтримку. Попри це, топ-менеджери все ча-

стіше переконуються, що гроші й час вкладені в впровадження LMS в процес корпоративного навчання не лише відбиваються але й приносять прибуток [9].

Серед LMS, які поширені у вітчизняному освітньому середовищі хочемо виділити такі як Moodle та Google Classroom. Moodle є однією з найбільш популярних в світі та в Україні LMS. Moodle надає користувачам різноманітні можливості для створення онлайн-курсів, розповсюдження навчального контенту, оцінювання тих, хто навчається. До основних переваг Moodle, які сприяли її широкому застосуванню, слід віднести: безкоштовність, багатомовність, велику кількість налаштувань, що дозволяє адаптувати її для виконання різних завдань. Користувачеві доступна велика кількість інструктивних матеріалів стосовно користування Moodle.

Google Classroom – безкоштовна освітня онлайн-платформа від всесвітньовідомої корпорації Google доступна з 2014 року. В Google Classroom викладач має можливість розробити власний курс, створити завдання різних типів, додати необхідні посилання, посібники, навчальне відео, схеми тощо. Викладач запрошує для проходження курсу студентів, встановлює терміни виконання завдань, перевіряє їх виконання та оцінює. За допомогою Google Classroom можна спілкуватись зі студентами, слідкувати за своєчасністю виконання завдань. Платформа продовжує розвиватись, розробники постійно вдосконалюють її інтерфейс та функціональні можливості. Google Classroom не має деяких функцій, які наявні в багатьох інших LMS, наприклад вельми обмеженими є можливості взаємодії студентів між собою. Проте функціональні можливості Google Classroom значно розширюються завдяки інтеграції з іншими сервісами від Google. Викладач має можливість створювати тестові завдання користуючись сервісом GoogleForms; розміщати навчальні матеріали, що знаходяться в хмарному диску GoogleDrive. Є можливість виконання завдань за допомогою Google Docs – своєрідного онлайн-офісу, який дозволяє створювати текстові документи, таблиці, презентації та малюнки. Інтегрованими до освітньої онлайн-платформи є пошта Gmail та Google Календар.

На нашу думку до переваг Google Classroom належать безкоштовність онлайн-платформи, інтеграція з багатьма сервісами Google, багатомовність, підтримка розробниками, наявність великої кількості інструктивних матеріалів, щодо її функціонування.

Як і деякі інші LMS, Google Classroom має додатки, встановлення яких дозволяє використовувати її на Android та iOS пристроях, зокрема смартфонах. Як свідчить практика застосування подібного програмного забезпечення, процес створення навчальних завдань викладачем та їх

виконання студентом є не дуже комфортним. Зважають обмежені розміри мобільних пристроїв та відсутність фізичної клавіатури. Проте, за допомогою смартфона викладач має можливість перевіряти надіслані студентами роботи, активувати раніше створені завдання. Студент може ознайомитись зі змістом навчальних завдань, презентаціями або навчальними відео.

З метою спрощення опанування Google Classroom студентами та викладачами, колективом авторів – викладачів Житомирської філії КІБіТ було створено навчально-методичний посібник [10], присвячений особливостям роботи з цієї освітньої платформи, що описана вище.

Слід відмітити, що традиційні LMS вже відчують конкуренцію з боку соціальних мереж. Ще в 2010 році Лондонська школа бізнесу та фінансів започаткувала онлайн-курси, дописувачі яких мали можливість переглядати лекції, підтримувати зв'язок з викладачами, брати участь у панельних дискусіях. Проте, технологічна реалізація онлайн-освіти здійснювалось в соціальній мережі Facebook, для чого навіть був розроблений спеціальний додаток – LSBF Global MBA. На думку деяких дослідників [11], цей приклад є показовим, і свідчить що за допомогою популярних соціальних мереж має в найближчому майбутньому реалізовуватись технологічний компонент змішаного навчання. Вельми красномовною є назва статті Д. Понтефракта, присвячена цій проблемі – «Автономні LMS – мертва» [12].

Істина, як завжди, знаходиться посередині. На нашу думку, найбільш раціональним шляхом є інтеграція традиційних LMS та соціальних мереж.

Проте, LMS важливий, але не єдиний необхідний для функціонування «blended learning» елемент. А.С. Фоміна вважає, що змішане навчання є системою, в функціонуванні якої на перший план виходять інституціональний, управлінсько-технологічний та педагогічний аспекти [8].

Інституціональний аспект забезпечується наявністю в ЗВО стратегією електронної освіти, змішаного навчання зокрема. Здійснюється адміністрування, обслуговування та забезпечення ресурсами інфраструктури змішаного навчання.

Управлінсько-технологічний аспект має на увазі наявність LMS та служби управління процесом змішаного навчання. Остання має здійснювати програмно-технічний супровід та організаційну підтримку навчального процесу.

Педагогічний аспект забезпечується розробленими методиками змішаного навчання та навчальним контентом.

Природно, що наші дослідження проблеми реалізації «blended learning» не обмежуються її теоретико-методичними аспектами. Технологія змішаного навчання більше двох років впроваджується у навчально-виховний процес

Житомирської філії КІБіТ. В залежності від дидактичної мети та специфічних особливостей навчальних предметів використовуються різні моделі blended learning. Найбільшого поширення набула модель «Face-to-Face Driver» («драйвер – очна освіта»). Аудиторна робота студентів під час лекційних, семінарських та практичних занять (блок традиційного навчання) доповнюється їхньою самостійною роботою за допомогою освітньої платформи Google Classroom (блок дистанційної освіти).

Аналіз наукових досліджень проблеми, власного досвіду реалізації концепції змішаного навчання дозволяє виділити певні її особливості, зокрема:

- зміна ролі викладача, від якого вимагається бути тьютором та організатором навчального процесу; також педагог повинен вміти подати теоретичний матеріал у оптимальній для електронного навчання формі; бути готовим до постійної онлайн-взаємодії зі студентами;
- надзвичайно важливою є здатність студента до самоорганізації, постійної самостійної когнітивної діяльності;
- змішане навчання може бути ефективним лише за умови сформованої пізнавальної мотивації студента (як зовнішньої так і внутрішньої);
- змішане навчання надає можливість гнучко й ефективно використовувати різноманітні методи та форми навчання – традиційні та онлайн лекції, вебіари, тренінги, роботу в малих групах, перегляд навчального відеоконтенту, тестування, кейс-метод, написання есе тощо;
- впровадження концепції «blended learning» має забезпечуватись на рівні керівництва ЗВО та вище, оскільки вимагає розробки й затвердження нормативних документів, що регламентують процес змішаного навчання; створення та реалізацію навчальних курсів, їх технічна підтримка вимагає багато часу, який часто просто не зараховується в педагогічне навантаження. На жаль, сьогодні сама система оплати педагогічної праці стимулює викладача більше часу проводити в аудиторії, а не переносити частину навчального курсу в мережу.

Висновки. Узагальнюючи вище викладене зауважимо наступне. Впровадження технології змішаного навчання може й має бути одним із засобів оновлення вітчизняної вищої освіти, реалізація цієї освітньої технології в Україні та світі свідчить про її ефективність та результативність. Концепція «blended learning» повністю відповідає сучасним освітнім тенденціям, зокрема – переносу акценту на самостійну роботу тих, хто навчається; принципу – «освіта впродовж життя; підвищенню академічній мобільності

студентів та викладачів; цифровізації освіти й суспільства загалом.

Перспективними напрямками подальших досліджень проблеми змішаного навчання вважаємо розробку методик викладання окремих предметів за технологією blended learning; дослідження освітніх можливостей соціальних мереж.

ЛІТЕРАТУРА

1. Allen I. Blendingin: The Extent and Promise of Blended Education in the United States. Sloan Consortium. 2007. Режим доступу: <https://www.onlinelearningsurvey.com/reports/blending-in.pdf>.
2. Что такое смешанное обучение. 2016. Режим доступу: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/chto-takoe-smeshannoe-obuchenie>.
3. Айнутдинова И.Н. Актуальные вопросы применения технологии смешанного обучения (blended learning) при обучении иностранным языкам в вузе. Общество: социология, психология, педагогика. 2015. №6. С. 74–77.
4. Долгова Т. В. Смешанное обучение – инновация XXI века. Интерактивное образование. 2017. Режим доступу: <http://interactiv.su/2017/12/31/смешанное-обучение-инновация-xxi-века/>.
5. Bonk C.J., Graham Ch.R. The Handbook of Blended learning: Global Perspectives, Local Designs / foreword by M.G. Moore, J. Cross. John Wiley & Sons Ltd. 2006. 624 p.
6. Рашевська Н.В. Мобільні інформаційно-комунікаційні технології навчання вищої математики студентів вищих технічних навчальних закладів: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.10. Інститут інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України. К., 2011. 21 с.
7. Horn M.B., Staker H. The Rise of K-12 Blended learning. In no sight Institute – Charter School Growth Fund – Public Impact. 2011. 17 p.
8. Фомина А.С. Смешанное обучение в вузе: институциональный, организационно технологический и педагогический аспекты. Теория и практика общественного развития. 2014. №21. С. 272–279.
9. Френтцель Д. Система управления обучением и эффективностью работы сотрудников. 2014. Режим доступу: https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/lms.shtml.
10. Миценко Д. В., Шиманська В. В., Скиба Т. В. Технология работы в Google Classroom. Житомир: ЖФ КІБіТ, 2018. 36 с. (2).

11. Фещенко А. В. Социальные сети в образовании: анализ опыта и перспективы развития. Открытое и дистанционное образование. 2011. №3. С. 44–50.

12. Pontefract D. The Standalone LMS is Dead. Dan Pontefract. 2009. Режим доступу: <https://www.danpontefract.com/the-standalone-lms-is-dead/>.

REFERENCES

1. Allen I. (2007) Blendingin: The Extent and Promise of Blended Education in the United States Sloan Consortium. Available at: <https://www.onlinelearningsurvey.com/reports/blending-in.pdf>.
2. Chto takoe smeshannoe obuchenie (2016) [Elektronnij resurs]. Rezhim dostupu: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/chto-takoe-smeshannoe-obuchenie>.
3. Ajnutdinova I.N. (2015) Aktualnye voprosy primeneniya tehnologii smeshannogo obucheniya (blended learning) pri obuchenii inostrannym yazykam v vuze. Obshestvo: sociologiya, psihologiya, pedagogika. №6. S. 74–77.
4. Dolgova T. V. (2017) Smeshannoe obuchenie – innovaciya XXI veka [Elektronnij resurs]. Interaktivnoe obrazovanie. Rezhim dostupu: <http://interactiv.su/2017/12/31/smehannoe-obuchenie-innovaciya-xxi-veka/>.
5. Bonk C.J., Graham Ch.R. (2006) The Handbook of Blended learning: Global Perspectives, Local Designs.
6. Rashevskaya N.V. (2011) Mobilni informacijno-komunikacijni tehnologiji navchannya vishoyi matematiki studentiv vishih tehnicnih navchalnih zakladiv: avtoref. dis... kand. ped. nauk: 13.00.10. Kyiv.
7. Horn M.B., Staker H. (2011) The Rise of K-12 Blended learning. In no sight Institute. Charter School Growth Fund. Public Impact.
8. Fomina A.S. (2014) Smeshannoe obuchenie v vuze: institucionalnyj, organizacionno tehnologicheskij i pedagogicheskij aspekty. Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya. № 21. S. 272–279.
9. Frentzel D. (2014) Sistema upravleniya obucheniem i effektivnostyu raboty sotrudnikov. Available at: https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/lms.shtml.
10. Micenko D. V. (2018) Tehnologiya roboti v Google Classroom. Zhitomir: ZhF KIBiT.
11. Feshenko A. V. (2011) Socialnye seti v obrazovanii: analiz opyta i perspektivy razvitiya. Otkrytoe i distancionnoe obrazovanie. №3. S. 44–50.
12. Pontefract D. (2009) The Standalone LMS is Dead Available at: <https://www.danpontefract.com/the-standalone-lms-is-dead/>.

ПРОБЛЕМА ВІДТОКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ З УКРАЇНИ: ОСВІТНІЙ АСПЕКТ

Чімишенко С. М.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.06

УДК: 331.556.4:331.126: 378.3(477)
JEL: J 61

CHIMISHENKO S. M.
0000-0002-1904-9125
chimushenko@kibit.edu.ua

Kiev Institute of Business and Technology

ЧИМИШЕНКО С. М.
0000-0002-1904-9125
chimushenko@kibit.edu.ua

Київський інститут бізнесу та технологій

Анотація: В статті розглядаються проблемні питання відтоку людського капіталу, тобто людей з набутими освітою, досвідом роботи, ідеями тощо, в контексті реформування системи вищої освіти в Україні.

Концепція людського розвитку, що сформувалась у світі за останні 20–25 років, розглядає розвиток людини як основну мету і критерій суспільного прогресу. З урахуванням одного з прав людини – на вільне переміщення та вибір місця проживання – ця концепція є визначальною при формуванні міжнародних міграційних потоків в сучасному світі.

Від розподілу населення по країнах та від якості людського капіталу залежить рівень економічного і соціального розвитку окремої країни і світу в цілому. Тому міграційна політика багатьох країн направлена на відбір найбільш якісного людського капіталу за рахунок трудової міграції: квоти на працевлаштування формуються з метою залучення або інтелектуального потенціалу, або представників найбільш дефіцитних професій.

Освітній аспект людського капіталу, що розглядається в статті, це якість і доступність вищої освіти, її здатність забезпечити вимоги сучасного бізнесу та стати фактором утримання в Україні якісного людського капіталу.

Україна зараз знаходиться в процесі активного відтоку людського капіталу, в тому числі молоді, яка обирає місцем здобування освіти інші країни. Серед причин такого становища важливе місце займає бажання української молоді забезпечити собі можливість працевлаштування за кордоном, адже рівень оплати праці за кордоном набагато перевищує рівень зарплат в Україні.

Питання відтоку людського капіталу є багатоаспектним, тому й вирішення проблеми має бути комплексним. Разом із реформуванням системи освіти в Україні мають бути реформовані всі сфери суспільного життя з урахуванням досвіду європейських країн та найбільш розвинених країн світу.

Ключові слова: Людський капітал, вища освіта за кордоном, вища освіта в Україні, працевлаштування, реформування системи освіти.

Для цитування: Чімишенко С. М. Проблема відтоку людського капіталу з України: освітній аспект. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 39-44 DOI 10.37203/kibit.2019.42.06

THE PROBLEM OF THE OUTFLOW OF HUMAN CAPITAL FROM UKRAINE: EDUCATIONAL ASPECT

Abstract: The article deals with the problematic issues of the outflow of human capital, ie people with acquired education, work experience, ideas, etc., in the context of reforming the higher education system in Ukraine.

The concept of human development, which has emerged in the world over the last 20-25 years, considers human development as the main goal and criterion for social progress. Considering one of the human rights - free movement and choice of place of residence - this concept is crucial in shaping international migration flows in the modern world.

The level of economic and social development of the individual country and the world as a whole depends on the distribution of the population by countries and on the quality of human capital. Therefore, the migration policy of many countries is aimed at selecting the highest quality human capital through labor migration: employment quotas are formed for the purpose of attracting either the intellectual potential or representatives of the most rare professions.

The educational aspect of human capital discussed in the article is the quality and accessibility of higher education, its ability to meet the demands of modern business and to become a factor in maintaining quality human capital in Ukraine.

Ukraine is now in the process of an active outflow of human capital, including young people, who are choosing places of education to other countries. Among the reasons for this situation is the desire of Ukrainian youth to secure employment abroad, since the level of wages abroad far exceeds the level of wages in Ukraine.

The issue of human capital outflows is multidimensional, so the solution to the problem must be complex. Together with the reform of the education system in Ukraine, all spheres of public life should be reformed, taking into account the experience of the European countries and the most developed countries of the world.

Keywords: Human capital, higher education abroad, higher education in Ukraine, employment, reform of the education system

Cite as: Chimishenko S. M. The Problem of The Outflow of Human Capital From Ukraine: Educational Aspect. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 39-44 DOI 10.37203/kibit.2019.42.06

Постановка проблеми. В контексті сталого розвитку найважливішим ресурсом є людина. Адже в широкому сенсі тільки людина може виступати джерелом ідей, робочої сили, засобів створення доданої вартості тощо. Від розподілу населення по країнах та від якості людського капіталу залежить рівень економічного і соціального розвитку окремої країни і світу в цілому.

Людський капітал, як соціально-економічна категорія — це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання суспільних доходів. [4]

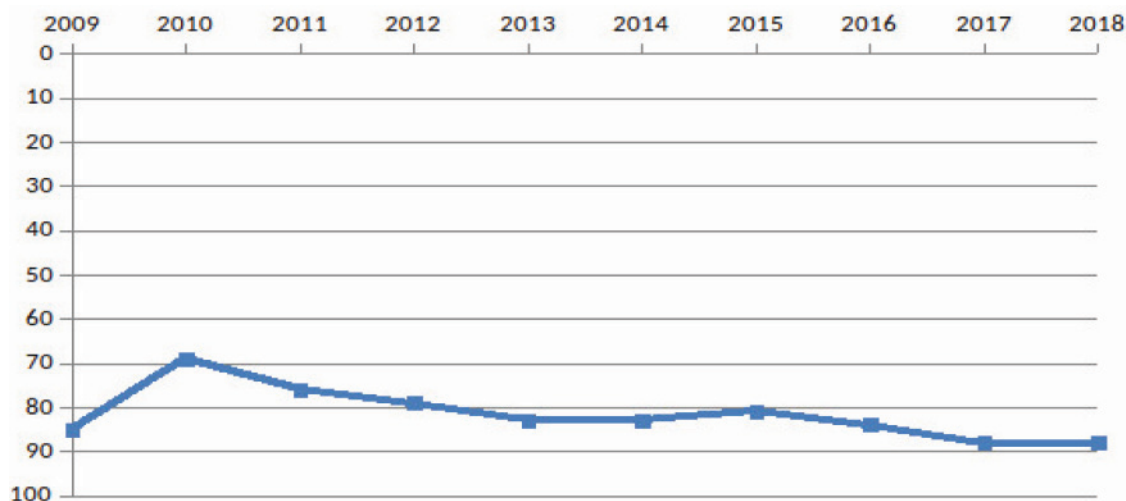
Поштовхом до розвитку теорії людського капіталу стали праці 50х–60х рр. XX століття американського вченого Т.Шульца (в 1979 році йому було присуджено Нобелівську премію в галузі економіки), який, досліджуючи джерела економічного зростання, виділив у самостійний фактор невідомий до того параметр, що спочатку був названий “залишковим чинником”. Надалі його було ідентифіковано як продуктивні здібності, що набуваються і розвиваються людиною [1]. В результаті плідної роботи відомих нині вчених, серед яких ще один лауреат Нобелівської премії – Г.Беккер, була сформульована концепція людського капіталу [2]. Виділення чинника “людський капітал” дало можливість

ідентифікувати принципово важливе джерело економічного зростання, яким є знання й компетенція, а отже, правильно визначити економічну роль освіти, науки, охорони здоров'я та інших нематеріальних галузей людської діяльності, які до цього розглядалися як непродуктивні.

Поняття “людський капітал” означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, але й визнання необхідності інвестування в людину. Адже саме людський розвиток має забезпечити свободу повною мірою реалізувати потенціал кожного людського життя. [5]

Концепція людського розвитку, що сформувалась у світі за останні 20–25 років, розглядає розвиток людини як основну мету і критерій суспільного прогресу. Основні цілі людського розвитку формуються у трьох напрямках: перший – можливість прожити довге життя, підтримуючи хороший стан здоров'я, другий – одержання освіти, третій – доступ до засобів, що забезпечують гідний рівень життя. Якщо ці основні положення не реалізовано, то більшість інших цілей залишаються недосяжними.

З метою систематизації даних про розвиток окремої країни та її місце в світовому співтоваристві серед багатьох параметрів виділяють в тому числі індекс людського розвитку – індекс для порівняльної оцінки бідності, грамотності, освіти, середньої тривалості життя, рівень охорони здоров'я, соціальної захищеності, довголіття, екології, рівень злочинності, дотримання



Мал.1 Індекс людського розвитку в Україні. [3]

прав людини і ВВП на душу населення. У 2019 році ООН опублікувала звіт Human Development Indices and Indicators, в якому Україна посіла 88 місце серед 189 країн. Згідно з рейтингом ООН, індекс людського розвитку в Україні 0.751, очікувана тривалість життя в Україні 72 роки, очікувана тривалість навчання 15 років, а середня – 11, 3 роки.

Цей індекс ілюструє найважливіші параметри життя в країні і опосередковано впливає на рівень міграції. Адже природньо, що людина обирає місцем свого проживання країну з найбільш сприятливими умовами. Цей процес в останнє десятиріччя набув неабиякої активності у зв'язку із дестабілізацією обстановки в країнах Близького Сходу, Південної Америки, спрощенням перетину кордонів для країн Євросоюзу та деяких країн, що підписали угоду про асоціацію з Євросоюзом. Все це призвело до суттєвого перерозподілу людського капіталу в сучасному світі. При цьому міграційна політика багатьох країн направлена на відбір найбільш якісного людського капіталу за рахунок трудової міграції: квоти на працевлаштування формуються з метою залучення або інтелектуального потенціалу, або представників найбільш дефіцитних професій.

На сьогоднішній стан людського капіталу України є досить негативним: населення стрімко скорочується та старіє; народжуваність значно нижче рівня, необхідного для простого відтворення населення; частка працездатного населення зменшується; зростає трудова міграція, особливо втрачає Україна інтелектуальний капітал; відбувається погіршення стану здоров'я населення, що призводить до нестачі кваліфікованого людського капіталу в усіх галузях економіки.

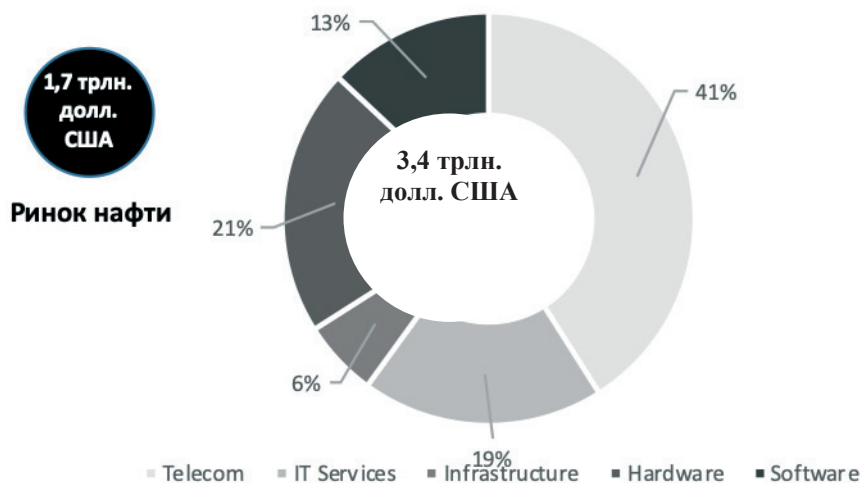
Людські ресурси є визначальними у процесі створення валового внутрішнього продукту, його споживанні, а відтак, утворення доданої вартості. При цьому важливим є й той факт, чий

продукт споживає населення країни, тобто для якої країни населення утворює додану вартість. Але для збільшення обсягу валового внутрішнього продукту й доданої вартості важливим також є якість людського ресурсу та людського капіталу.

Відомо, що трендом сучасної глобалізованої економіки є торгівля технологіями. Осередком створення новітніх технологій є країни Євро-союзу та Сполучені Штати Америки. Саме ці країни є лідерами серед країн, до яких виїжджає найбільше кваліфікованих та висококваліфікованих працівників та науковців. Вони приймають активну участь у створенні новітніх технологій, доля яких у валовому внутрішньому продукті постійно зростає. Зрештою ці технології купують країни з яких виїхали зазначені фахівці, і які втратили можливість самостійно створити відповідні технології.

Такий тренд можна ілюструвати на прикладі світового ринку інформаційно-комунікаційних технологій (Мал. 2)

Таким чином можна спостерігати кумулятивний ефект від перерозподілу висококваліфікованих фахівців на прикладі України: Україна не може конкурувати власними високими технологіями в світі, внаслідок цього не розвинений найбільш прибутковий сегмент економіки; обсяг валового внутрішнього продукту недостатній для задоволення потреб населення, тому зростає доля імпорту, доля експорту стабільно мала; населення вкладає кошти в розвиток економік і технологій інших країн, внаслідок чого перерозподіл валового внутрішнього продукту України не в змозі забезпечити оптимальний рівень життя населення внаслідок чого люди прагнуть виїхати за кордон і ми втрачаємо людський капітал, натомість в Україні залишається переважно непрацездатне населення.



Мал. 2 Структура глобального ІКТ ринку (в порівнянні з ринком нафти) у 2016 році. [9]

Схожа ситуація в освіті: збільшення кількості бажаючих навчатися за кордоном створює умови для розвитку освіти за кордоном і її занепаду в Україні, адже недостатність і недосконалість структури валового внутрішнього продукту в Україні не сприяє створенню нових робочих місць; відсутність дуальної освіти і дистанціювання бізнесу від процесу підготовки молодих фахівців знижує впевненість молоді у своїй затребуваності після закінчення закладів вищої освіти, а відтак українська освіта не може конкурувати з освітою Європейських країн, що знаходяться поруч.

Таким чином, поняття людського капіталу має багато аспектів. В статті розглядається освітній аспект – якість і доступність вищої освіти, здатність її забезпечити вимоги сучасного бізнесу та стати фактором утримання в Україні якісного людського капіталу.

За даними рекрутингового ресурсу Robota.ua темпи зниження чисельності населення України: за 2015 рік – 168,4 тис. осіб (0,39%), за 2016 рік – 176,0 тис. осіб (0,41%), за 2017 рік – 198,1 тис. осіб (0,47%), за 2018 рік – 233,2 тис. осіб (0,55%). У 2017 році населення України складало 44,2 млн. людей. З урахуванням темпів зниження чисельності населення прогноз на чисельність населення України у 2050 році – 36,4 млн., у 2100 році – 28,2 млн. людей.

Також за цими даними 90% дозволів на роботу в Польщі отримали українці: лише за півроку у 2019 році Польща видала 846 тис. дозволів на роботу. 97% чеських роботодавців мають намір набирати працівників з України. В Німеччині відкритими є 1 млн. 325 тис. вакансій і з 1 січня 2020 року вона спрощує процес видачі дозволів на роботу для українців.

Таким чином, ми зараз знаходимось в процесі активного відтоку людського капіталу з України. Тому є багато причин, серед яких втрата довіри населення України до вітчизняної системи освіти.

В Україні діє досить успішний бізнес по підготовці та влаштуванню українських дітей і молоді на навчання до зарубіжних навчальних закладів. Ця послуга дедалі набирає популярності серед населення. Багато сімей в Україні мають за мету відправити дітей вчитися за кордон. Такий висновок можна зробити за результатами освітніх виставок, які щорічно проводяться в Україні. Для прикладу, розглядаючи виставку «Освіта за кордоном», що проводиться компанією «Study.ua» і представляє в Україні величезну кількість навчальних закладів з багатьох країн Європи, США, Канади та інших країн, можна помітити неабияку активність учасників та відвідувачів: до кожного учасника вишиковуються довгі черги, люди активно цікавляться умовами та вартістю навчання за кордоном. На виставці «Інновації в освіті», що організовується

за сприяння Міністерства освіти і науки України і представляє всі рівні вітчизняної освіти в контексті інновацій, активність учасників та відвідувачів значно менша: при значно більшій кількості учасників, інтерес відвідувачів незначний, більшість учасників представляють свої навчальні заклади завдяки адміністративному ресурсу, директивно і формально.

Це лише ілюстрація, яка показує загальний стан освіти в Україні і тенденції до виїзду молоді на навчання за кордон.

Аналіз освітніх програм зарубіжних і вітчизняних закладів вищої освіти показав, що великої різниці в їх наповненні навчальними дисциплінами немає. Перелік спеціальностей, за якими здійснюється підготовка майже ідентичний. При цьому вартість навчання в європейських, американських і канадських закладах вищої освіти коливається в межах від 25 до 80 тис. євро або доларів на рік. За 4 роки навчання це від 100 до 400 тис. у відповідній валюті. Такі суттєві інвестиції в зарубіжну освіту не відлякують багатьох українців, які мають достатні доходи.

Вартість навчання в українських закладах вищої освіти коливається від 10-20 тис. грн. (400-800 дол. США) до 30-70 тис. грн. (1200-3000 дол. США) за рік. Але така конкурентна перевага чомусь не досить приваблює українців, адже з кожним роком конкурс абітурієнтів в українські виши знижується. На багато спеціальностей взагалі не можна забезпечити конкурс.

Серед причин такого становища важливе місце займає бажання української молоді забезпечити собі можливість працевлаштування за кордоном, адже рівень оплати праці за кордоном набагато перевищує рівень зарплат в Україні. При цьому важливими факторами також виступають умови та рівень життя в зарубіжних країнах, доступ до світової культурної спадщини, можливість вільно подорожувати і мати доступ до новітніх досягнень технічного прогресу.

Проте рівню життя та оплати праці завжди відповідає і рівень цін. Насамперед це стосується цін на оренду житла. Так, вартість оренди житла в Польщі коливається від 400-700 дол. США в провінції до 550-1100 дол. США у Варшаві. [7]

Вартість оренди житла в Лондоні в 10 разів, а в Парижі в 5 разів більша, ніж у Польщі.

При цьому вартість оренди житла в Україні в середньому становить від 130-250 дол. США в провінції до 400-1500 дол. США в Києві. [8]

Якщо не орієнтуватись на столиці, вартість оренди житла в Україні втричі менша за вартість у Польщі. В інших країнах вартість оренди житла значно вища.

За рахунок позитивного торговельного балансу та достатніх обсягів валового внутрішнього продукту забезпечуються умови сталого розвитку економік цих країн. Саме на розвиток

технологій, що займають значну частку в експорті, суттєво впливає міграція висококваліфікованих фахівців. Але доля таких фахівців в загальному обсязі трудової міграції досить мала. Тобто розвинені країни меншим ресурсом створюють найбільш прибутковий сегмент валового внутрішнього продукту. Натомість в Україні досить низький попит на висококваліфікованих фахівців, адже майже 40% робочих місць із застосуванням переважно ручної праці [10]. Це відбувається внаслідок неконкурентоздатності України на глобальному ринку технологій.

Що стосується можливості працевлаштування за кордоном з подальшим залишенням на постійне проживання, то це питання чітко регламентоване законодавством країни перебування і суворо обмежено квотами на видачу дозволів на роботу. Переважна більшість дозволів видаються на робітничі професії, на роботу в сільському господарстві. Вірогідність отримання контракту на роботу в сфері менеджменту, фінансів, науки або освіти є дуже низькою. Основна маса випускників зарубіжних вишів або мають погодитись працювати не за спеціальністю в сфері обслуговування, на позиціях робітників або у сільському господарстві, або змушені повертатись в Україну.

Таким чином питання працевлаштування на постійній основі в зарубіжних країнах, а тим більше отримання постійного дозволу на проживання або громадянства не відповідають сподіванням українців.

Висновки. Питання відтоку людського капіталу є багатоаспектним. Навіть освітній аспект має складну структуру, яка також пов'язана з іншими аспектами цієї проблеми. Тому й вирішення проблеми має бути комплексним. Разом із реформуванням системи освіти в Україні мають бути реформовані всі сфери суспільного життя. Реформування має здійснюватись за європейськими стандартами та стандартами найбільш розвинених країн світу.

Тільки за умов позитивної динаміки таких реформ можна сподіватись на уповільнення темпів відтоку людського капіталу. Адже цілком природно, що за всіх рівних умов найбільш вигідно навчатись, працювати, заробляти собі на життя й забезпечувати собі гідне життя в старості саме в своїй країні, де людина має своє середовище, житло і родичів. В будь-якому випадку отримання вищої освіти і початковий етап становлення за обраною професією мають відбуватись у рідному ментальному та мовному середовищі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., 1964, 402 p. ISBN: 0-226-04119-0
2. Shultz T. Investment in Human Capital. An American Economic Review, Vol. 51, No.1 N.Y.L., 1961, P. 1-17

3. Україна в міжнародних рейтингах [Електронний ресурс] / Фонд підтримки винаходів Мінекономрозвитку. Режим доступу: <https://www.sfii.gov.ua/ukrain-v-mizhnarodnykh-reytingakh/>

4. Грішнова О. А. Ефективність освіти як чинник мотивації інвестицій в людський капітал // Регіональні перспективи. – 2002. – №3–4 (22–23). – С.69–72.

5. Доклад о человеческом развитии 2016. – [Електронний ресурс] / UNiLibrary, Режим доступу: https://www.oecd-ilibrary.org/economic-and-socialdevelopment/2016_58f3a150-ru.

6. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ / під кер. О. Пищуліної. – К: Видавництво “Заповіт”, 2018. – 365 с.

7. Скільки коштує оренда квартири у Польщі? [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://ukr.net.pl/1dMHMR3R>

8. Оренда квартир в Україні: де найбільше пропозицій і яка середня вартість (інфографіка) [Електронний ресурс] / Finance.ua. Режим доступу: <https://news.finance.ua/ua/news/-/429447/orenda-kvartyr-v-ukrayini-de-najbilshe-propozytisij-i-yaka-serednya-vartist-infografika>

9. Підгайна Є. «Фізична карта ІТ-світу: хто найбільше заробляє на новітніх технологіях» [Електронний ресурс] / Mind. Режим доступу: <https://mind.ua/publications/20179545-fizichna-karta-it-svitu-hto-najbilshe-zaroblyae-na-novitnih-tehnologiyah>

10. Фогел Х.С. Аналіз міграції висококваліфікованих кадрів і міграційної політики України, [Електронний ресурс], ГО «Агенція Європейських Інновацій», 2018, 10 с., Режим доступу: <https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Analiz-migratsiyi-i-migratsijnoyi-polityky-Ukrayiny.pdf>

11. Романенко О.В. Відкритість буття людини у глобалізованому суспільстві / Буття людини в суспільстві: відносини, спілкування, духовність: історико-філософський ракурс, К.: Промінь, 2010, С. 395-421

12. Яковлева Е.В. Нормативные и перформативные аспекты социальных прогнозов в контексте философии образования / М.И. Бойченко, Е.В. Яковлева, О.Я. Кушир / [Электронный ресурс], Перспективы науки и образования, Международный электронный научный журнал, Режим доступа: <http://pnojournal.wordpress.com/archive19/19-02>

REFERENCES

1. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., (1964), 402 p. ISBN: 0-226-04119-0
2. Shultz T. Investment in Human Capital. An American Economic Review, Vol. 51, No.1 N.Y.L., (1961), P. 1-17
3. Ukraina v mizhnarodnykh reitynhakh [Elektronnyi resurs] / Fond pidtrymky vynakhodiv Minekonomrozvytku. Rezhym dostupu: <https://www.sfii.gov.ua/ukrain-v-mizhnarodnykh-reytingakh/>
4. Hrishnova O. A. Education Efficiency as a Motivation Factor for Investing in Human Capital // Regional Perspectives. – (2002). – № 3–4 (22–23). – P.69–72.
5. Human Development Report 2016. – [Electronic resource] / UNiLibrary, Access mode: https://www.oecd-ilibrary.org/economic-and-socialdevelopment/2016_58f3a150-ru/2016_58f3a150-ru.

6. Human capital development: Towards quality reforms / under the dir. O. Pyshchulinoi. – K: Publishing house “Zapovit”, (2018). – 365 s.

7. How much does it cost to rent an apartment in Poland? [Electronic resource] / Access mode: <http://ukr.net.pl/1dMHMR3R>

8. Apartments for rent in Ukraine: where are the greatest offers and what is the average cost (infographic) [Electronic resource] / Finance.ua. Access mode: <https://news.finance.ua/ua/news/-/429447/orenda-kvartyr-v-ukrayini-de-najbilshe-propozytisij-i-yaka-serednya-vartist-infografika>

9. Pidhaina Ye. « Physical map of the world of IT: who earns the most from advanced technologies» [Electronic resource] / Mind. Access mode: <https://mind.ua/publications/20179545-fizichna-karta-it-svitu-hto-najbilshe-zaroblyae-na-novitnih-tehnologiyah>

10. Fohel Kh.Ie. Analysis of migration of highly skilled personnel and migration policy of Ukraine, [Electronic resource], PO « European Innovation Agency », (2018), 10 p., Access mode: <https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Analiz-migratsiyi-i-migratsijnoyi-polityky-Ukrayiny.pdf>

11. Romanenko O.V. Openness of human being in a globalized society / Being human in society: relationships, communication, spirituality: historical and philosophical perspective, K.: Promin, (2010), P. 395-421

12. Yakovleva O.V. Normative and performative aspects of social predictions in the context of philosophy of education. / M.I. Boichenko, O.V. Yakovleva, O. Kushnir / [Electronic resource], Perspectives of Science & Education, International Electronic Scientific Journal, Access Mode: <http://pnojurnal.wordpress.com/archive19/19-02>

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ НА ТРУДОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ

Вишне夫ська Н. М.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.07

УДК: 331.101.3 : 331.108.
JEL: M52

VISHNEVSKAYA N. M.

0000-0003-1082-7733

info_gt@kibit.edu.ua

Zhitomir branch of Kiev Institute of Business and Technology

ВИШНЕВСЬКА Н. М.

0000-0003-1082-7733

info_gt@kibit.edu.ua

Житомирська філія Київського інституту бізнесу та технологій, м. Житомир

Анотація. У статті проаналізовано вплив мотиваційного механізму на підвищення трудової діяльності персоналу підприємства; узагальнено основні підходи вітчизняних та зарубіжних вчених до методів мотивації; розглянуто еволюційний розвиток мотиваційних теорій; розкрито зміст сучасного тлумачення поняття «мотивація»; проведено огляд основних методів мотивації персоналу, що застосовуються в сучасних організаціях; серед великої кількості моделей мотивації праці виділено та вивчено американську, японську та французьку; доведено, що активізація діяльності персоналу на підприємстві є рушійною силою інноваційних змін, які можуть бути досягнуті лише завдяки формуванню комплексної системи мотивації та постійному професійному розвитку персоналу, визначено основні та найбільш актуальні проблеми мотивування праці персоналу організації; здійснено групування головних мотивів працівників в чотири групи; відмічено як недолік те, що переважна більшість керівників сучасних підприємств, як відомо, впроваджують матеріальну систему стимулів, які мають короточасний вплив на персонал та забезпечують нетривалий ефект; підтверджено, що ретельно продумана та вміло організована система мотивації впливає на залучення нового персоналу та стабілізацію наявних робочих місць; наголошено, що перед сучасними керівниками стоїть задача створення індивідуальної ефективної системи мотивації працівників, пошук правильних підходів, методів впливу на співробітників, які могли б якомога ефективніше вплинути на них і змусити їх до високопродуктивної праці; побудовано шкалу мотивів, що спонукають до праці; запропоновано запровадження компенсаційного пакету, що дозволяє контролювати плинність кадрів, підвищувати рівень мотивації праці, досягти зростання продуктивності праці, залучити до організації потрібних працівників, забезпечити сприятливий соціально-психологічний клімат, підвищити імідж організації та забезпечити її конкурентоспроможність.

Ключові слова: персонал, мотив, потреба, мотивація, методи мотивації, сучасні технології.

Для цитування: Вишне夫ська Н. М. Вплив мотивації на трудову діяльність персоналу. Вісник Київського го інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 45-50 DOI 10.37203/kibit.2019.42.07

THE IMPACT OF MOTIVATION ON THE EMPLOYMENT ACTIVITIES OF THE STAFF

Abstract. The influence of motivational mechanism on increase of labor activity of the personnel of the enterprise is analyzed in the article; the basic approaches of domestic and foreign scientists to methods of motivation are summarized; evolutionary development of motivational theories is considered; the content of the modern interpretation of the concept of «motivation» is revealed; the basic methods of personnel motivation applied in modern organizations are conducted; American, Japanese and French have been identified and studied among a large number of models of work motivation; it is proved that the activation of staff activity at the enterprise is the driving force of innovative changes that can be achieved only through the formation of a complex system of motivation and constant professional development of staff, identified the main and most urgent problems of motivation of the staff of the organization; the main motives of employees were grouped into four groups; noted as a drawback that the vast majority of modern business executives are known to implement a material incentive system that has a short-term impact on staff and provides a lasting effect; confirmed that a well thought out and well organized motivation system influences the recruitment of new staff and the stabilization of existing jobs; it is emphasized that the modern executives have the task of creating an individual effective system of employee motivation, finding the right approaches, methods of influencing the employees that could most effectively influence them and force them into high-performance work; a scale of motives for work has been constructed; the introduction of a compensation package, which allows to control the turnover of employees, to increase the level of motivation of work, to achieve the growth of labor productivity, to attract the right workers to the organization, to provide favorable social and psychological climate, to increase the image of the organization and to ensure its competitiveness.

Keywords: personnel, motive, need, motivation, methods of motivation, modern technologies.

Cite as: Vishnevskaya N. M. The Impact of Motivation on The Employment Activities of The Staff. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 45-50 DOI 10.37203/kibit.2019.42.07

Постановка проблеми. На всіх етапах розвитку виробництва особливо важливою є людина та її діяльність. В сучасних умовах більша частина роботи механізована та автоматизована, що стає все більш незамінним внаслідок активного НТП. Якщо людина правильно не керуватиме досягненнями науки та техніки, то корисний ефект роботи буде незначним.

В сучасних умовах господарювання підприємства, для яких нормальним варіантом розвитку є зростання прибутку, підвищення заробітної плати працівників, збереження соціальних гарантій, виживання на ринку, мають шукати шляхи адаптації до змін умов господарювання, найбільш вигідні сфери застосування наявного та потенційного виробничого та кадрового потенціалу, використовувати нові форми і методи організації та управління виробництвом [1].

Досягнення стратегічної мети діяльності підприємства, покращення фінансово-економічних показників, досягнення оптимальних результатів праці при мінімальних затратах можливе лише завдяки реалізації мотивації праці – однієї з ключових функцій управління. Не викликає сумніву, що активізація діяльності персоналу на підприємстві є рушійною силою інноваційних змін, які можуть бути досягнуті завдяки формуванню комплексної системи мотивації та постійному професійному розвитку персоналу. Тому, очевидна потреба у розробці на кожному підприємстві власного науково обґрунтованого механізму мотивації праці, а вміння керівника або менеджера знайти підхід до кожного окремого працівника стають вкрай актуальними.

Метою статті є визначення ролі мотивації персоналу в підвищенні ефективності діяльності організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічні засади управління та мотивації праці, багатогранність та складність її проблем досліджено у працях відомих вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема, А.Маслоу, Ф.Герцберга, Д.Рикардо, А.Сміта, Т.Шульца, В.Антонюка, А.Колота, Д.Богині, А.Кібанова та ін. Однак, не зважаючи на активні наукові пошуки та напрацювання, проблема формування ефективної системи мотивації працівників українських підприємств залишається вкрай актуальною та такою, що потребує застосування інноваційних науково-методичних підходів.

Виклад основного матеріалу. Проведені дослідження довели, що в умовах глобалізації економіки та посиленні конкуренції, проблеми ефективного управління людськими ресурсами набувають особливої актуальності. Саме мотивація виступає основним засобом оптимального використання людських ресурсів, активізації діяльності наявних працівників що, в свою чергу, дозволяє підвищувати загальну результативність діяльності організації. Залучення нового

персоналу та стабілізація наявних робочих місць залежить від детально продуманої та вміло організованої системи мотивації. Як свідчить досвід, керівники більш схильні до другого варіанту – утримати вже працюючих працівників, адже це є найбільш ефективним та найменш витратним.

На жаль, доволі часто важливість ступеня зацікавленості працівників у результатах своєї діяльності недооцінюють. Дин Спитцер у книзі «Супермотивація» наводить такі показники: 50 % працівників виконують лише той обсяг роботи, який є необхідним для обіймання певної посади; 80% за бажанням можуть працювати краще.

У практиці управління американських компаній «Ford Motor Company» і «General Motors» застосовують різні методи матеріальної мотивації праці. Зокрема, використовують систему заробітної плати за якої поряд з оплатою праці відповідно до посадових окладів, працівники управлінського персоналу отримують частину прибутку компанії, що стає додатковим чинником зростання як прибутковості компанії, так і власного добробуту працівників [2].

Цікавим є щорічний рейтинг найбільш привабливих роботодавців, що публікується організацією «Great Place to Work» (Нью-Йорк). Дана шкала складається з 25 кращих у світі компаній, які лідирують за умовами праці, досягненнями у галузі створення комфортної робочої атмосфери та системою мотивації. У 2015 році такий список очолили Google (перше місце, чисельність працюючих її співробітників у цілому світі становить 56040 осіб), SAS Institute (13741 співробітників) та W.L. Gore & Associates (10000 працюючих) [3].

Еволюція теорій мотивації починається від Аристотеля (вчений вважав, що поведінкою людини рухають дванадцять незалежних мотивів, а саме: впевненість, задоволення, накопичення, гідність, амбіції, терпіння, щирість, спілкування, соціальний контакт тощо) і Декарта (вважав, що на поведінку людини впливають шість основних мотивів: цікавість, любов, ненависть, бажання, радість і смуток) до «концепції людських ресурсів» (сприйняття працівника як ключової фігури на виробництві, від якої залежать кінцеві результати виробничої діяльності) [4].

Сучасне тлумачення поняття «мотивація» базується на еволюційному підґрунті. Сьогодні існує велика кількість визначень даного поняття:

1) Мотивація – трудові успіхи, визнання заслуг, процес праці, рівень відповідальності, службове зростання, професійне зростання, можливості творчості, просування по службі. Наявність будь-якого з цих чинників або їх сукупності підсилює позитивні мотиви трудової поведінки, оскільки підвищує задоволеність працівника роботою. Такі чинники діють найбільш ефективно, якщо розширювати вміст трудової діяльності (пропозиція більш складної

роботи, робота за інтересами, підвищення в посаді, але не збільшення обсягу роботи) [5, 15-27].

2) Мотивація – це сукупність діючих сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Вони можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо або несвідомо здійснювати ті або інші вчинки;

3) Мотивація – це процес, при якому керівник спонукає підлеглих до роботи для досягнення цілей підприємства, тобто це процес залучення окремої людини або групи людей до діяльності, направленої на виконання цілей підприємства і досягнення своїх особистих цілей. Щоб зробити роботу чужими руками керівникові необхідно впливати на потреби, інтереси, умови, мотиви поведінки мислення підлеглих [6, 116-120].

Отже, розкриваючи сутність поняття «мотивація персоналу», можна спостерігати, що низка вчених-економістів акцентують увагу на необхідності врахування та задоволення потреби працівників, що, відповідно, стає першоосновою для розробки методів мотивації персоналу.

Для успішного управління поведінкою та діями людей у процесі їх трудової діяльності важливо мотивувати працівників до праці. Мотивування – це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до діяльності, що спрямована на досягнення особистих цілей або цілей організації [7].

Головні мотиви працівників можна об'єднати в наступні чотири групи:

- інтелектуальні: саморозвиток; допитливість; захопленість ідеєю; прагнення до вирішення складних та важливих завдань;
- моральні: визнання цінності роботи, внеску працівника; відчуття своєї значущості, особливого покликання
- матеріальні: одержання матеріальної винагороди
- статусні: відчуття поважності та престижності праці; прагнення посісти вищу посаду; виконання складнішої та відповідальнішої роботи

Вважається, що класичною та найбільш ефективною, хоча й найбільш затратною, формою спонукання працівника є матеріальна мотивація, що складається з двох частин: постійної (фіксована заробітна плата) та змінної (доплати, надбавки, бонуси, премії тощо). Мотивуючий вплив здійснюють обидві частини. Перша стимулює розвиток якості особистих та професійно-кваліфікаційних характеристик, а друга – підвищує зацікавленість працівника у результатах праці.

Переважає більшість керівників сучасних підприємств, як відомо, впроваджують матеріальну систему стимулів, які мають короткочасний вплив на персонал та забезпечують нетривалий ефект, що на думку авторів роботи [8], обумовлюється: 1) людськими потребами як

матеріальними, так і нематеріальними (потреби мають властивість зростати, тому їх майже неможливо повністю задовольнити; як тільки людина починає отримувати більше, то і потреби одразу зростають); 2) звичкою (такий механізм не дозволяє людині довго насолоджуватися певними благами; якщо працівнику весь час підвищувати заробітну плату, хвалити або навпаки оголошувати незадоволення, то через деякий час ці явища стануть для нього буденними, і він не звертатиме на них увагу).

Якщо звернутись до закордонного досвіду, то можна спостерігати, що питанням організації мотивації та стимулювання праці приділяється значна увага. Серед великої кількості моделей мотивації праці слід виділити американську, японську та французьку.

Американська модель базується на матеріальних стимулах; застосовуються різноманітні модифікації погодинної системи оплати праці з нормованими завданнями та різними формами преміювання; періодично проводиться атестація працівників, яка є основою для встановлення їх рівня оплати праці; перегляд заробітної роботи в перший рік роботи кожні три місяці; медичне страхування за рахунок організації; гнучкий графік роботи.

У японській моделі відбувається врахування професійної майстерності, віку та стажу роботи; використання «ставок за кваліфікацію», що розраховується на підставі професійного розряду та результативності праці; вік і стаж є основою для визначення традиційної особистої ставки; підвищення заробітної плати неможливе без підвищення кваліфікації працівника та зростання його трудового внеску, що значно стимулює працівника розвиватись.

Для французької моделі характерним є поєднання стимулювання праці та соціальних гарантій; індексація заробітної плати залежно від зміни вартості життя в країні та індивідуалізація оплати праці; залежність заробітної плати від прибутку підприємства; плаваючий або гнучкий графік роботи; сприяння організації в отриманні кредиту; навчання працівників та їх дітей за рахунок організації; надання житла своїм працівникам.

Досвід мотивування трудової активності персоналу розвинених країн свідчить, що дієвість системи мотивації визначається застосуванням сучасних форм і методів матеріального стимулювання. В сучасних умовах більшість вітчизняних працівників значно мотивує до роботи отримання гарантованої заробітної плати.

Найчастіше працівники самостійно здійснюють вибір тих причин, які спонукають їх працювати в організації. Вони визначають власні потреби, мотиви, побажання щодо посад та організації робочих місць. У зв'язку з цим перед керівниками завжди стоїть задача створення

індивідуальної ефективної системи мотивації працівників, пошук правильних підходів, методів впливу на співробітників, які могли б якомога ефективніше вплинути на них і змусити їх до високопродуктивної праці. І тут виникає питання: чому люди щось роблять? У роботі [9] для відповіді на це питання пропонується побудувати наступну шкалу мотивів.

I рівень. Основним мотивом є почуття обов'язку – найсильніший мотив, що керує людиною, та залежить від вкладу, який робить людина. Чим більший вклад вносить член команди, тим більше йому подобається його команда. Якщо керівник допомагатиме своїм підлеглим працювати на всі 100%, тим сильніше буде почуття обов'язку і гордості за свою компанію у кожного її члена.

II рівень. Основним мотивом виступає інтерес. Робота заради цікавості на першому місці стоїть у тих людей, які вже задовольнили свої базові, переважно матеріальні, потреби. Тому вони на цьому етапі можуть повністю посвятити себе виконанню тієї роботи, яка їм насправді цікава. Керівник, правильно розміщуючи пріоритети і значення, може збільшити кількість інтересу до праці.

III рівень. Основний мотив – особиста винагорода. Люди хочуть працювати там, де окрім своєї заробітної плати, вони можуть отримувати особисту вигоду, таку, як: безоплатне проживання, харчування, кар'єрний ріст, невелика відстань до місця роботи, можливість надання службового транспорту тощо. Керівники можуть на власний розсуд задовольняти особисті потреби працівників, проаналізувавши яку саме особисту вигоду хоче отримати працівник.

IV рівень. Основний мотивом є гроші. Більшість людей влаштовуються на роботу, тому що їм потрібні гроші. Гроші – це свобода. Вони переважно стоять на першому місці в молоді, студентів, у яких так багато амбіцій, бажань та планів, і які вони хотіли б втілити в життя.

На нашу думку, в сучасних умовах з метою впливу на працівників керівники повинні більше уваги надавати компенсаційному пакету, який включає як матеріальну, так і нематеріальну складову. В цілому змішана мотивація відіграє суттєву роль в процесах стимулювання персоналу до високоефективної діяльності. Ми вважаємо, що до дієвого компенсаційного пакету повинні входити пільги, що пов'язані з:

- законодавством. Оплата основних, додаткових, соціальних та інших відпусток, оплата лікарняних;
- здоров'ям працівників. Медичне страхування, страхування життя, оплата обіду, тренажерної зали, відпочинку, матеріальні виплати у випадку народження дитини;
- забезпеченням комфорту працівників. Оплата транспортних послуг, мобільного

зв'язку, службового транспорту, житла, надання програми пільгового кредитування в банках на житло чи особисті потреби;

- навчанням працівників. Оплата професійного навчання та розвитку, тренінгів, курсів підвищення кваліфікації, мовних курсів;
- культурними заходами. Корпоративні заходи, оплата відвідувань театрів, концертів, виставок.

Запровадження компенсаційного пакету дозволить контролювати плинність кадрів, підвищувати рівень мотивації праці, досягти зростання продуктивності праці, залучити до організації потрібних працівників, забезпечити сприятливий соціально-психологічний клімат, підвищити імідж організації та забезпечити її конкурентоспроможність.

При розробці системи мотивації слід враховувати, що для різних людей ефективними можуть бути різні способи мотивації. Так, для цілеспрямованих, перспективних молодих працівників, скоріш за все, більш важливою ніж матеріальна частина буде можливість кар'єрного просування. Для досвідчених спеціалістів – повага, визнання колег, що від його роботи залежить успіх організації [10].

Також поширеним є досвід мотивування працівників можливістю кар'єрного зростання. Однак керівникам слід враховувати деякі розбіжності між пріоритетами кар'єрного росту у чоловіків і жінок. Так, диференціація пріоритетів кар'єрного росту персоналу у чоловіків представлена наступним чином: на першому місці кар'єрний ріст, оплата тренажерної зали та обіду; на другому – участь у культурних програмах, заходах, виставках; на третьому – оплата відпусток; на четвертому – участь у тренінгах, семінарах, курсах підвищення кваліфікації; на п'ятому – оплата відпочинку; на шостому – оплата транспортних послуг, мобільного зв'язку, цінні подарунки.

Серед більшості жінок спостерігається наступна диференціація пріоритетів: лідируючу позицію займає участь у культурних програмах, виставках; на другому – оплата транспортних послуг, мобільного зв'язку, цінні подарунки; на третьому – оплата відпочинку; на четвертому – участь у тренінгах, семінарах, курсах підвищення кваліфікації; на п'ятому – оплата відпусток; на шостому – кар'єрний ріст, оплата тренажерної зали та обіду.

Керівники сучасних підприємств використовують наступні способи нематеріальної мотивації:

- наради. Створюються умови причетності персоналу до управління організацією. Вони дозволяють працівникам володіти інформацією, обмінюватись новинами, відчувати себе невід'ємною частиною організації;

- вітання з визначними подіями (наприклад, закінчення першого року роботи, призначення на нову посаду або особисті свята людини такі як ювілей, день народження тощо);
- навчання. Заохочення працівників навчанням на різноманітних навчальних курсах, участю у тренінгах, семінарах, круглих столах, наукових та практичних конференціях, стажуванням. Працівники, що займаються саморозвитком, позитивно реагують на такий спосіб мотивування;
- право вибору. Обговорення з працівниками відзначення корпоративних заходів; можливість кращим працівникам першими обирати період відпустки тощо;
- збільшення автономії працівників;
- обладнання місць для відпочинку та прийняття їжі;
- інформування про досягнення організації та відзнака кращих працівників;
- знижки на послуги та товари організації. Знижки можуть бути несуттєвими, однак усвідомлення того, що ними може користуватись лише вузьке коло працівників, значно підвищує рівень довіри до організації та керівництва;
- заохочувальні внутрішні заходи, що спрямовані на зміцнення корпоративного духу організації: святкові банкети, походи в театр, екскурсії тощо;
- надання службового житла для проживання.

Однак при створенні ефективної мотиваційної системи виникають певні проблеми, найпоширенішими серед яких є: 1) фахівці одного рівня в різних підрозділах одержують неоднакову винагороду (така ситуація стає можливою, якщо не переглядати систему мотивації співробітників малих підприємств у разі зміни стратегічних цілей діяльності компанії); 2) неоднакова заробітна плата співробітників одного рівня, що прийняті на роботу до підприємства в різний час; 3) більшість малих підприємств зацікавлені сплатити своїм співробітникам лише мінімальні оклади (оклади, що відповідають розміру мінімальної заробітної плати згідно з чинним законодавством), а не змінювати їх відповідно до загальних тенденцій розвитку світового ринку праці, що свідчить про те, що, можливо, компанії не проводять моніторинг ринку праці; 4) компенсація низьких окладів за рахунок різних надбавок за виконання безпосередніх посадових обов'язків; 5) система оплати праці непрозора для керівників нижньої ланки та має велику кількість складових, що значно ускладнює процес розрахунку заробітної плати.

Висновок. Отже, необхідність впровадження змін до стилю діяльності та управління людськими ресурсами пояснюється сучасними складними умовами функціонування підприємств. Мотивування співробітників шляхом викори-

стання нестандартних способів активізації їхньої діяльності є одним із суттєвих факторів конкурентоспроможності та економічного розвитку організації. Поєднання матеріальних та нематеріальних способів є оптимальним варіантом системи мотивації. Створення справедливої та прозорої системи оплати праці – головне завдання матеріальної мотивації. Нематеріальна мотивація повинна бути спрямована на вдосконалення побутових умов для працівників, підвищення комфорту на робочому місці, внесення різноманітності в рутинну щоденну працю працівників, розвиток причетності працівника до управління організацією, зміцнення командного духу.

Для мотивації трудової діяльності на підприємстві потрібно: забезпечити створення на роботі клімату взаємодовіри, поваги і підтримки; дати кожному цікаву роботу, яка спонукає до розвитку його знань і умінь; встановити чіткі цілі і завдання, а також обґрунтовані норми виробітку; оцінювати внесок співробітників у результати діяльності фірми за регулярним зворотним зв'язком; створювати можливості для розвитку співробітників та розкриття їхнього потенціалу; надавати всім однакові можливості при прийомі та просуванні по службі, виходячи зі здібностей співробітників, результативності їхньої праці, набутого досвіду; давати співробітникам такі приклади поведінки, які спонукали б їх до єднання, щирості, чесності [11].

Для того, щоб розробити власну програму ефективної мотивації, керівники повинні на основі дослідження вже існуючої системи мотивації знайти власний ідеальний комплекс заходів, які будуть максимально підходити їхньому колективу. Хоча й розробка та впровадження такого комплексу завжди вимагає більших витрат, але ефект від нього значно більше.

ЛІТЕРАТУРА

1. Момонт Т.В. Диверсифікація діяльності суб'єктів господарювання: теоретичний аспект // Вісник ЖДТУ: Економіка, управління та адміністрування. – Ж.: ЖДТУ. – 2014. – № 4(70). – С. 164-173. Режим доступу: <http://ven.ztu.edu.ua/article/view/46558/42796>
2. Урманов Ф.Ш., Касімова А.А. Мотивація – основний чинник ефективності управлінської праці // Вісник ЖДТУ. – 2017. – № 4 (82). – С. 98-102.
3. Great Place To Work [Electronic resource] : [Web-site]. – Electronic data. – [San Francisco, 2005-2016]. – Mode of access: World Wide Web: www.greatplacetowork.com (viewed on April 7, 2016). – Title from the screen.
4. Бондар В.Д. Теоретичні засади мотивації в контексті підвищення ефективності державного управління / В.Д. Бондар // Ефективність державного управління: збірник наукових праць Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України / За заг. ред. І.Р. Залуцького. – Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2006. – № 11. – 388 с. – С. 11-17.
5. Дворецька Г.В. Соціологія праці: Навч.-метод. посіб. – К.: КНЕУ, 2015. – 203 с.

6. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.

7. Кузьмін О.С. Менеджмент: навч. посіб. / О.С. Кузьмін, Л.С. Ноджак, О.Г. Мельник. – Л.: Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2009. – 152 с.

8. Нефедова К. Мотивация или мотивирование? Вот в чем вопрос! [Электронный ресурс] / К. Нефедова // Управление персоналом. – 2008. – №17. – Режим доступа: <http://www.toppersonal.ru/issue.html?1728>

9. Кусакин В. Многоуровневая система мотивации персонала [Электронный ресурс] / В. Кусакин // Управление персоналом. – 2008. – №11. – Режим доступа: <http://www.toppersonal.ru/issue.html?1626>

10. Ситнік О.Д., Ковальчук О.А. Оцінка персоналу в системі мотивації // Актуальні проблеми економіки. – 2017. – №11. – С.84-87.

11. Куліпанов К.А. Мотивація і оцінка персоналу: навч. посіб. / К.А. Куліпанов. – К.: Знання-Прес, 2009. – 138 с.

12. Квасній Л.Г., Солтисик О.О., Федішин В.В. Роль мотивації і стимулювання персоналу в системі забезпечення розвитку підприємства // Економіка і суспільство. – 2017. - № 11. – С.233-237. Режим доступу : http://www.economyandsociety.in.ua/journal/11_ukr/39.pdf

REFERENCES

1. Momont T.V. (2014). Diversifikaciya diyalnosti sub'yektiv gospodaryuvannya: teoretichnij aspekt . Visnik ZhDTU. Zh.: ZhDTU. № 4(70). S. 164-173. Rezhim dostupu: <http://ven.ztu.edu.ua/article/view/46558/42796>

2. Urmanov F.Sh., Kasimova A.A. (2017). Motivaciya – osnovnij chinnik effektivnosti upravlinskoyi praci. Visnik ZhDTU. Zh.: ZhDTU. № 4 (82). S. 98-102.

3. Great Place To Work . [San Francisco, 2005-2016]. Available at:

World Wide Web: www.greatplacetowork.com (viewed on April 7, 2016). Title from the screen.

4. Bondar V.D. (2006). Teoretichni zasady motivaciyi v konteksti pidvishennya effektivnosti derzhavnogo upravlinnya. Efektivnist derzhavnogo upravlinnya: zb. nauk. pr. Lvivskogo regionalnogo institutu derzhavnogo upravlinnya Nacionalnoyi akademiyi derzhavnogo upravlinnya pri Prezidentovi Ukrayini. Lviv: LRIDU NADU. № 11. S. 11–17.

5. Dvorecka G.V. (2015). Sociologiya praci. –Kyiv: KNEU

6. Kolot A.M. (1998). Motivaciya, stimulyuvannya j ocinka personalu A.M. Kolot. K.: KNEU. 224 s.

7. Kuzmin O.Ye. (2009). Menedzhment. Lviv: Vidvo Nac. un-tu “Lvivska politehnika”.

8. Nefedova K. (2008). Motivaciya ili motivirovanie? Vot v chem vopros! [Elektronnyj resurs]. Upravlenie personalom. №17. Rezhim dostupu: <http://www.toppersonal.ru/issue.html?1728>.

9. Kusakin V. (2008) Mnogourovnevaya sistema motivacii personala [Elektronnij resurs]. Upravlenie personalom. №11. Rezhim dostupu: <http://www.toppersonal.ru/issue.html?1626>.

10. Sitnik O.D. (2017). Ocinka personalu v sistemi motivaciyi. Aktualni problemi ekonomiki. №11. S.84-87.

11. Kulipanov K.A.(2009). Motivaciya i ocinka personalu. K.: Znannya-Pres.

12. Kvasnij L.G., Soltisik O.O., Fedishin V.V. (2017). Rol motivaciyi i stimulyuvannya personalu v sistemi zabezpechennya rozvitku pidpriyemstva. Ekonomika i suspilstvo. № 11. S. 233-237. Rezhim dostupu: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/11_ukr/39.pdf

THE ESSENCE OF THE CREDIT POLICY OF BANKS WITH FOREIGN CAPITAL AND THE PECULIARITIES OF ITS IMPLEMENTATION

Karpova T. S.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.08

KARPOVA T. S.
0000-0003-3701-8194
karpova@kibit.edu.ua

Kiev Institute of Business and Technolog

КАРПОВА Т. С.
0000-0003-3701-8194
karpova@kibit.edu.ua

Київський інститут бізнесу та технологій

Abstract. In our country the question of developing a credit policy remains important and paramount, so far there is no single answer to it. The article proposes the point of view of scientists on the concept of «credit policy», which is a system of principles established by the central bank and the state in the credit sphere with the purpose of regulating the credit process in banks. Credit policy should form the content of the loan portfolio and establish standards for making credit decisions, it is analyzed its direction. The principles of balanced credit policy, as well as its main stages, are systematized. The credit policy of a commercial bank must contain rules for the implementation of specific goals, including standards and instructions that represent the methodological support for its implementation. It is proved, that credit policy of a commercial bank is a combination of its credit strategy and credit tactics. The credit policy features are prescribed, which should be reflected in the bank's internal documents. Determination and improvement of credit policy means to formulate and consolidate in the necessary internal documents the position of the management of the bank. The goals of the bank in conducting a balanced credit policy, the functions of the credit policy, macro- and microfactors affecting it are indicated. Goals and standards of lending are determined in accordance with the strategic development plan of the bank and can be formulated both in the long-term development plan and in the budget of the bank for the current year. The importance of the principles of rational lending and the composition of lending standards are emphasized. The development of a credit policy of any bank depends on a number of factors, among which macrofactors and microprocessors can be identified. Functions of credit policy are: commercial functions, control functions, stimulating function, specific functions. The credit policy of banks when working with legal entities is aimed at developing long-term relationships with borrowers, in article the criteria for selecting clients for cooperation are determined.

Keywords: credit policy, credit resources, credit pleasures, commercial bank, credit strategy, credit process, credit risk assessment, loan portfolio.

Cite as: Karpova T. S. The Essence of The Credit Policy of Banks With Foreign Capital and The Peculiarities of Its Implementation. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 51-56
DOI 10.37203/kibit.2019.42.08

СУТНІСТЬ КРЕДИТНОЇ ПОЛІТИКИ БАНКІВ З ІНОЗЕМНИМ КАПІТАЛОМ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ

Анотація У нашій країні питання розробки кредитної політики залишається важливим, але поки ще немає однозначної відповіді. У статті розглянуто точки зору вчених на поняття «кредитна політика», яка є системою принципів, встановлених центральним банком та державою в кредитній сфері з метою регулювання кредитного процесу в банках. Кредитна політика повинна формувати зміст кредитного портфеля та встановлювати стандарти прийняття кредитних рішень, у статті аналізуються її напрямки. Систематизовано принципи збалансованої кредитної політики, а також її основні етапи. Кредитна політика комерційного банку повинна містити правила щодо здійснення конкретних цілей, включаючи стандарти та інструкції, що представляють методичне забезпечення її реалізації. Доведено, що кредитна політика комерційного банку – це сукупність його кредитної стратегії та тактики кредитування. Особливості кредитної політики мають бути відображені у внутрішніх документах банку. Визначення та вдосконалення кредитної політики означає формулювання та закріплення в необхідних внутрішніх документах позиції керівництва банку. Вказано цілі банку при проведенні збалансованої кредитної політики, функції кредитної політики, макро- та мікрофактори, що впливають на неї. Цілі та стандарти кредитування визначаються відповідно до стратегічного плану розвитку банку і можуть бути сформульовані як у довгостроковому плані розвитку, так і в бюджеті банку на поточний рік. Наголошено на важливості принципів раціонального кредитування та складі стандартів кредитування. Розвиток кредитної політики будь-якого банку залежить від ряду факторів, серед яких можна виділити макрофактори та мікропроцесори. Функціями кредитної політики є: комерційні функції, контрольна функція, стимулююча функція, конкретні функції. Кредитна політика банків при роботі з юридичними особами спрямована на розвиток довгострокових відносин із позичальниками, у статті визначено критерії відбору клієнтів для співпраці.

Ключові слова: кредитна політика, кредитні ресурси, кредитна угода, комерційний банк, кредитна стратегія, кредитний процес, оцінка кредитного ризику, кредитний портфель.

Для цитування: Карпова Т. С. Сутність кредитної політики банків з іноземним капіталом та особливості її реалізації. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 51-56 DOI 10.37203/kibit.2019.42.08

Formulation of the problem. In our country, the issue of the need to develop a credit policy to date remains acute and there is still no unambiguous answer to it. Most Ukrainian banks often fit formally to develop their own development strategy, defining basically current goals in lending that do not formulate strategic objectives of the bank and do not conduct relevant market research. However, a bank that does not think about development prospects, which is oriented only on current trends, cannot develop due to the changing economic situation in the country. All provisions of credit policy should be backed up by practical measures, which together represent the mechanisms of realization of credit policy.

The aim of the article is the determination of the essence of the bank's credit policy and the peculiarities of its implementation in banks with foreign capital.

Analysis of recent research and publications At the present stage, trends in the development of bank lending policy are investigated in the works of many domestic and foreign scholars and practitioners, in particular A. Belyakov, O. Vasyurenko, V. Vitlinsky, N. Voloshina, A. Gerasimovich, O. Dzyubluk, S. Kabushkina, M. Kozoriz, L. Kuznetsova, V. Mishchenko, A. Moroz, Z. Morsman, L. Primostki, S. Reverchuk, Z. Squishron and others. However, despite the rather high level of research on lending activity, the changes taking place in the banking system and in the economy under the influence of the process of digitalization have led to the need for an in-depth analysis of the banks' lending policy and trends in their development at the present stage.

Description of the main research material Before starting to issue loans, bank must formulate its credit policy (in accordance with its policies in relation to all other activities: deposit, interest, tariff, technical, personnel), and also to provide methods and means for its realization. Formulation of the bank's policy is one of the stages of its planning. This refers to the stage at which some previously consolidated qualitative targets of the bank's activities in relation to various objects of banking management should receive a refined qualitative and quantitative expression for a specific planning period and become concrete plans of the bank as a whole and / or its individual units [1].

In modern native science, there is no unambiguous interpretation of the term «credit policy of the bank». The range of assertions varies from the position that credit policy is a system of principles established by the central bank and the state in the credit sphere with the purpose of regulating the credit process in banks; credit policy should form the content of the loan portfolio and establish standards for making credit decisions. Often, credit policy is considered by Ukrainian scholars and practitioners as a strategy and tactics of the bank in the field of credit operations. According

to most experts, this definition only partially determines the essence of credit policy and allocates its individual components – the strategy and tactics of credit operations. In addition, the credit policy of the bank must take into account an additional set of components [2].

The Association of Ukrainian Banks also defines the credit policy of a commercial bank as a «strategy and tactics of bank for attracting funds and directing them to lend to the clients of the bank (borrowers) on the basis of principles: return, urgency, differentiation, security, and payment.» Lagutin V.D. adds that at the same time, the credit policy in the context of the strategy includes the priorities, principles and objectives of a separate bank in the credit market, and in relation to tactics – the financial and other tools used by this bank to realize its goals in the implementation of credit agreements, rules of their conduct, the rules of organization of credit process [3].

Among scholars-economists is the opinion that the economic essence of «credit policy» manifested in the management of the movement of credit in all its forms and varieties. That is why the credit policy is a policy both in the field of granting a loan (all of its varieties) and its receipt, as well as in the field of credit risk assessment in conducting these operations [4].

Deserves special attention to the approach of determining the bank's credit policy Karasyov Z.M., which emphasizes that “the essence of the bank's credit policy lies in ensuring the security, reliability and profitability of credit operations, that is, the ability to minimize credit risk”. Thus, according to the researcher, the credit policy of a commercial bank is a set of factors, documents and actions that determine the development of a commercial bank in the field of lending to its clients. The credit policy defines the tasks and priorities of the bank's lending activities, the means and methods of their implementation, as well as the principles and procedures for organizing the credit process [5].

The credit policy of a commercial bank must contain rules for the implementation of specific goals, including standards and instructions that represent the methodological support for its implementation. The credit policy of a commercial bank is usually developed and improved by senior management of the bank (often it is the bank's president, vice-presidents, credit committee) and forms the main lines of credit activity: objective standards and criteria that should be guided by bank employees; main actions of persons who make strategic decisions in the field of lending; principles of control over the quality of credit activity management in the bank and the work of internal and external audit services [6].

One can say that the credit policy of a commercial bank is a combination of its credit

strategy and credit tactics. The strategy defines the main principles, priorities and goals of a particular bank in the credit market, while tactics are specific financial instruments used by the bank to realize its objectives in the implementation of credit agreements, rules for their implementation, and the procedure for organizing the credit process. The bank, while determining the priority lines of lending, is guided by the ability of the lending facility to develop steadily and compete on the market. The loan contract defines the rights and obligations of the bank and the specific borrower, taking into account the nature of the loan granted, the size and procedure for paying interest on the use of the loan, the type of collateral, the procedure and timing of its repayment, the economic responsibility of the parties for non-fulfillment of obligations assumed. The manifestation of the essence of the commercial policy of a commercial bank lies in its functions. Conditional, they can be divided into two groups: general, inherent in various elements of banking policy, and specific, distinguishing credit policy from other elements of banking policy [7].

Thus, credit policy creates the basis for the organization of the credit process and defines: priority lines of lending and the specifics of the bank's activities in the credit market; goals, according to which a loan portfolio is formed (types, term, volume and risk of loans granted); a description of the standards by which the quality of loans is determined; the level of permissible risk; criteria of favorable and unfavorable loans; opportunities of the bank and its clients; rules for the creation of reserves for the reimbursement of possible losses under bank lending operations; the procedure for using the reserve for non-standard loan arrears; the main rules for accepting, assessing and implementing collateral under a loan; powers and responsibilities of credit department employees, etc. It needs to be clearly defined that credit risk is defined as the present or potential risk for revenues and capital arising from the insolvency of a party that has undertaken to comply with the terms of any financial agreement with the bank or otherwise fulfill its obligations assumed [8]. Although the principles set out below are the most logical for use in lending and borrowing operations, they should be used in any transaction where there is a credit risks.

Principles of a weighted credit risk assessment:

- Loans are strictly targeted and are provided on terms of repayment, urgency, serviceability and availability
- Loans can be provided in one order and in the form of a credit line
- Credit relations between the Bank and the borrower are drawn up in the form of a loan agreement
- Loans must be secured by pledge of the property belonging to the borrower or other types of guarantees and guarantees,

insurance, accepted in banking practice, the adequacy and reality of which guarantees the Bank to secure obligations for repayment of loans and profits on them

Determine and approve your credit policy – means to formulate and consolidate in the necessary internal documents the position of the management of the bank, as a minimum, on the following issues:

- priorities of the bank in the credit market: lending objects (industries, types of industries or other business); categories of borrowers (authorities, state and non-state enterprises and organizations, private individuals); the nature of relations with borrowers (a course on long-term and partnership relations or on one-time loan agreements, a combination of lending with other types of banking services, a measure of openness and trust on both sides); types and sizes (minimum, maximum) of loans; schemes of servicing credits; forms of loan repayment.
- the expected level of profitability of loans; others (not directly related to profit) goals.

For a bank to make informed decisions on the specified issues, it is important to have a clear and balanced statement of the general objectives of the bank for the future period, an adequate analysis of the credit market (that is, the good work of the marketing service), clarity of prospects for the development of the bank's resource base, correct assessment of the quality of the loan portfolio, accounting the dynamics of the skill level of the personnel and other factors [9].

In our country, the issue of the need to develop a credit policy to date remains acute and there is still no unambiguous answer to it. Most Ukrainian banks often fit formally to develop their own development strategy, defining basically current goals in lending that do not formulate strategic objectives of the bank and do not conduct relevant market research. However, a bank that does not think about development prospects, which is oriented only on current trends, cannot develop due to the changing economic situation in the country. All provisions of credit policy should be backed up by practical measures, which together represent the mechanisms of realization of credit policy. All measures designed to realize the planned credit policy must be considered and approved by the bank's management, and the relevant decisions are issued in the form of internal documents.

In principle, among such measures, or may be present, that will enable: to determine the necessary volumes and available (including the price factor) sources of replenishment of credit resources, to expand the resource base; establish and, if necessary, review the values of acceptable risks and lending limits (by industry, types of industries, borrowers' categories, per borrower, etc.), the required level of liquidity; diversify their credit services and improve

their quality, expand the client's clientele (if the credit policy includes such goals); It is better to check borrowers' creditworthiness, to try to increase the level of repayment of issued loans; timely and to the extent necessary to create reserves to cover possible losses from lending activities; to improve the organizational, informational, analytical and methodological support of the credit process [10].

In the specified internal documents the bank reflects, in particular [11]:

1. The system of credit risk assessment, which allows to classify loans (loans) by quality categories, including more detailed procedures for assessing the quality of loans and formation of reserves than provided by the Regulation;

2. Procedure for assessing loans, including criteria for their assessment, the procedure for documentary registration and confirmation of such assessment;

3. Procedures for the adoption and implementation of decisions on the formation of reserves;

4. Procedures for the acceptance and execution of decisions on write-offs from the balance of unrealistic loans;

5. Description of the methods, rules and procedures used in assessing the financial condition of the borrower, a list of the main sources of information used in relation to this issue, the range of information needed to assess the financial condition of the borrower, as well as the powers of the bank employees involved in the assessment;

6. Procedure for drawing up and further keeping of the borrower's dossier;

7. Procedure and periodicity of determination of collateral value;

8. The procedure and periodicity of liquidity assessment of the collateral, as well as the procedure for determining the amount of the provision, taking into account collateral on the loan;

9. Procedure for assessing credit risk in the portfolio of homogeneous loans;

10. The order and periodicity of the formation (regulation) of the reserve.

Goals and standards of lending are determined in accordance with the strategic development plan of the bank and can be formulated both in the long-term development plan and in the budget of the bank for the current year. One of the main objectives of the credit policy is the highly profitable placement of liabilities (including the attracted deposits and deposits) of the bank in lending products while maintaining a certain level of quality of the bank's loan portfolio and forming a unified approach to lending operations, especially if there is a branch network in the credit organizations [12].

The development and implementation of a bank's credit policy should aim at achieving the following objectives:

- only such a kind of risk should be allowed that it allows to create high quality assets and ensure a constant target profitability level;

- to create a highly professional team of loan officers who provide high quality loan portfolio of the bank;
- loans to finance economically viable, cost-effective projects that are in line with the Bank's strategic objectives;
- avoid the use of highly competitive, but unjustified methods of lending;
- ensuring a balanced and optimal use of credit resources;
- achieve an optimal balance between the growth of the volume of the loan portfolio and the pace of improvement of its quality;
- implementation of all requirements and normative indicators set by the National Bank on the volume of credit investments, the maximum amounts of loans granted to one borrower;
- expansion of the client base by improving the quality of customer credit services and others.

The basis of credit policy should be two main principles: the reliability and profitability of the placement of funds. The bank's conservative credit policy and experience in the market of credit services will allow the bank to combine an increase in the loan portfolio with a high level of its reliability. Thus, credit policy establishes approaches, defines the general principles of lending to the clients of a commercial bank, determines the types of loans granted (loans), the powers of the various levels of the bank for the adoption of these issues, some operating details of credit procedures. The role of credit policy should be understood as a set of its functions, that is, expectations, reasonably related to its development and application. Therefore, we can assume that the bank's credit policy function in general is to optimize the credit process, bearing in mind that the goals and priorities of the development (improvement) of lending determined by the bank and make up its credit policy.

In the economic literature there are the main functions of credit policy, given below (Table 1). The development of a credit policy of any bank depends on a number of factors, among which macro factors and microprocessors can be identified.

Macro factors are factors that influence the formation and successful development of a bank's credit policy, which he cannot directly influence. These factors include:

- macroeconomic situation in the country as a whole and trends in its development;
- potential and economic features of the region in which the bank operates;
- state and level of development of the money market of the country;
- credit policy of competitors – other commercial banks;
- limitation on the volume of credit operations, which are established by law.

Table 1

Functions of credit policy

Functions of credit policy	Characteristic
1. Commercial function	It is in receiving the bank's profit from conducting various operations, in particular, credit.
2. Control function	It manifests itself in the fact that credit policy allows to control the process of attracting and using credit resources by banks and their clients, taking into account the priorities defined in the credit policy of a particular bank.
3. Stimulating function	It is in the stimulation of the accumulation of temporarily free cash in banks and their rational use. The incentive for a bank's client to stay for a certain period of time from current consumption is the possibility of obtaining additional income on funds deposited in a bank for a deposit, and the ability to obtain a loan from a bank is essential to cover the temporary need for additional funds, with the incentive to repay the debt in the maximum short terms are the need to pay interest on the bank for using the loan. For the bank, the stimulating function of credit policy manifests itself in the fact that banks tend to attract the cheapest resources in the market for a relatively long time and place them with maximum benefit.
4. Specific functions	This is a function of optimizing the credit process. The function of this function is aimed at achieving the goal of banking policy.

Unlike macro-factors, a commercial bank can directly affect micro-factors affecting the bank's credit policy and, with the help of their regulation, independently formulate and improve their credit policies, if necessary.

Micro factors include, first of all, such factors as:

- qualification of banking personnel;
- providing banking personnel with the necessary informational and working materials;
- readiness of the bank staff to work with different categories of borrowers;
- interest rate policy of the bank in the field of issued loans;
- potential and existing borrowers of the bank [13].

After analyzing the above micro and macro factors, the management of the bank begins to develop its own credit policy, which is presented in Appendix A. The bank's credit policy is defined as conservative if part of the loans in the total amount of the bank's working assets does not exceed 30%, that is, the bank provides its profitability through less risky active operations, but in this case it loses a significant segment of the market. Such a relationship between loans and working assets is desirable for a newly established bank, which does not yet have sufficient experience in the credit market. Under moderate credit policy, part of the loans in the total amount of working assets varies within 30-50%. Such a policy is inherent in stable and reliable banks with sufficient experience in the field of lending. In the case where part of the loans exceeds 50% of the total amount of working assets, the bank's credit policy is aggressive. Aggressive credit policies should only be justified by super-profits and should not be long-lasting. It should be remembered that the greater part of loans in the total amount of working assets and the longer the period of its existence – the higher the level of credit risk [14].

At present, the most urgent issues of quality control of a loan portfolio are due to the need to pay particular attention to the following issues:

- analysis of the credit market and development of measures for attracting and selecting the most favorable loan applications for the bank;
- analysis of borrower's financial condition;
- analysis of mortgages and other provision of loan repayment;
- compliance with the principles of lending;
- periodic testing of a loan issued for its return (monitoring of the borrower's state, target markets, economic situation);
- analysis of the structure of the loan portfolio;
- lending in the context of the risk associated with the economic crisis, inflation [15].

The lending standards contain samples of documents with which the credit department employees work, the list of actions of bank employees responsible for the process of bank lending, and their powers. The main task of lending standards is to determine the practical actions of the credit department employees to implement the bank's credit policy.

The following standards should be reflected in the lending standards:

- list of documents submitted to the bank by the borrower for obtaining a loan;
- requirements for providing loans, guarantees and sureties;
- the procedure for assessing the borrower's creditworthiness;
- requirements for the execution of credit documentation;
- samples of documents (loan agreement, pledge agreement, suretyship, etc.) [16].

Conclusions and prospects for further decisions
As a rule, the credit policy of banks when working with legal entities is aimed at developing long-term relationships with borrowers. In this case, the criteria for selecting clients for cooperation are determined. Usually such requirements are: transparency of schemes of obtaining income of the company, stability and profitability of business, successful experience in different

economic conditions, availability of own capital, the possibility of providing security. On the basis of credit policy, bank employees are building their work with retail clients, choosing one or another scoring model, developing credit products. At the same time, based on the credit policy, the bank can focus on such segments as retail lending in retail chains (POS-lending), car loans in conjunction with dealers, mortgage loans, and so on [17].

Consequently, to date, the principles of rational lending, which require a reliable assessment not only of the object, subject and guarantee quality, but also of the level of margins, profitability of credit operations and risk reduction, play an important role. We have the conclusion that to define and approve our credit policy means to formulate and consolidate in the necessary internal documents the position of the management of the bank on the priorities of the bank in the credit market and the definition of the objectives of lending.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лапина-Кратасюк Є. О. Діджиталізація [Електронний ресурс] / Є. О. Лапина-Кратасюк // «Стрелка». – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://strelka.com/ru/magazine/2015/02/03/vocabulary-digitalisation>.
2. Карбівничий І. В. Механізм формування та реалізації кредитної політики банку: дис. канд. екон. наук : 08.00.08. Суми, 2011. 220 с.
3. Мороз В. Ю. Шляхи вдосконалення кредитної діяльності ПАТ Креді Агріколь Банк. Чернігівський державний технологічний університет. 2010. С. 120.
4. Лоръ К. Кредитна политика на търговската банка «Княз Александър Батенберг». София. 1994. №1. С. 4–31.
5. Карасова З. М. Місце кредитного моніторингу в процесі кредитування. Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України : зб. наук. праць. Державний вищий навчальний заклад «Українська академія банківської справи Національного банку України». Суми, 2004. Т. 9. С. 257 – 263.
6. Загальна характеристика основних методів управління кредитними ресурсами банківських установ [Електронний ресурс] FinanceBlog. 2017. Режим доступу до ресурсу: <http://vlynko.com/?p=303>.
7. Райзберг Б. А., Фатхутдинов Р. А. Управление экономикой. Учебник – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1999. – 784 с.
8. Методичні вказівки з інспектування банків «Система оцінки ризиків» [Електронний ресурс]: Постанова Правління Національного банку України №104. 2004. Режим доступу: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=36986>
9. Банківський кредит: його види і класифікація [Електронний ресурс]. 2018. Режим доступу: http://toplutsk.com/articles-article_539.html.
10. Рогожнікова Н. В. Основні тенденції банківського кредитування в сучасних умовах фінансово-економічної кризи / Н. В. Рогожнікова. // ФІНАНСОВИЙ ПРОСТІР. – 2015. – С. 72–77.
11. Папуша А. Міжнародна банківська конкуренція: теорія і практика // Вісник НБУ, липень 2006 р.-с.49-51.
12. Rogozhnikova N. V. State and dynamics analysis of credit banking activity in Ukraine / N. V. Rogozhnikova. // Finance space. – 2016. – С. 30–34.
13. Гуцал І. С. Банківське кредитування суб'єктів ринку в трансформаційній економіці України. Львів : ВАТ Бібльос. 2001. 244 с.
14. Буряк, А. В. Фактори впливу на ефективність банківського бізнесу [Текст] / А. В. Буряк // Інноваційна економіка. – 2012. – № 7 (33). – С. 239–242.
15. Гайдаржийська О. М., Чернікова О. Г. Напрями удосконалення управління кредитним ризиком. Проблеми підвищення ефективності інфраструктури. 2014. С. 47–50.
16. Дзюбановська Н. А. Реалії та перспективи моделювання оптимальної кредитної стратегії банку / Н. А. Дзюбановська // Вісник Тернопільського національного економічного університету : зб. наук. праць. – Тернопіль : Вид-во ТНЕУ. – 2011. – № 4. – С. 20–25.
17. Волкова Н. І. Вибір кредитної стратегії банками України / Н. І. Волкова. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – С. 291–299.

REFERENCES

1. Lapina-Kratasyuk Ye. O., Didzhitalizaciya [Electronic resource] / Ye. O. Lapina-Kratasyuk // «Strelka». – 2018. – Resource Access Mode: <https://strelka.com/ru/magazine/2015/02/03/vocabulary-digitalisation>.
2. Karbivnychy I. V., Mekhanizm formuvannia ta realizatsii kredytnoi polityky banku: dys. kand. ek. nauk : 08.00.08. Sumy, 2011. 220 s.
3. Moroz V. Yu., Shliakhy vdoskonalennia kredytnoi diialnosti PAT Kredi Ahrikol Bank. Chernihivskiy derzhavnyi tekhnolohichnyi universytet. 2010. S. 120.
4. Lory K., Kredytna polityka na trhovskata banka «Kniaz Aleksandyr Batenberh». Sofiya. 1994. №1. S. 4–31.
5. Karasova Z. M., Mistse kredytnoho monitorynhu v protsesi kredytuvannia. Problemy i perspektyvy rozvytku bankivskoi systemy Ukrainy : zb. nauk. prats. Derzhavnyi vyshchyi navchalnyi zaklad «Ukrainska akademiia bankivskoi spravy Natsionalnoho banku Ukrainy». Sumy, 2004. T. 9. S. 257 – 263.
6. Zahalna kharakterystyka osnovnykh metodiv upravlinnia kredytnymy resursamy bankivskykh ustanov. FinanceBlog. 2017. Available at: <http://vlynko.com/?p=303>.
7. Rajzberg B. A., Fathutdinov R. A., Upravlenie ekonomikoj. Uchebnik – M.: ZAO «Biznes-shkola «Intel-Sintez», 1999. – 784 s.
8. Metodychni vkazivky z inspektuvannia bankiv «Systema otsinky ryzykiv»: Postanova Pravlinnia Natsionalnoho banku Ukrainy №104. 2004. Available at: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=36986>
9. Bankivskiy kredyt: yoho vydy i klasyfikatsiia. 2018. Available at: http://toplutsk.com/articles-article_539.html.
10. Rogozhnikova N. V., Osnovni tendenciyy bankivskogo kredituvannia v suchasniy umovah finansovo-ekonomichnoyi krizi / N. V. Rogozhnikova. // FINANSOVII PROSTIR. – 2015. – S. 72–77.
11. Papusha A., Mizhnarodna bankivska konkurenciya: teoriya i praktika // Visnik NBU, lipen 2006 r.-s.49-51
12. Rogozhnikova N. V., State and dynamics analysis of credit banking activity in Ukraine / N. V. Rogozhnikova. // Finance space. – 2016. – S. 30–34.
13. Hutsal I. S. Bankivske kredytuvannia subiektiv rynku v transformatsiinii ekonomitsi Ukrainy. Lviv : VAT Biblos. 2001. 244 s.
14. Buryak, A. V., Faktori vplivu na efektyvnist bankivskogo biznesu [Tekst] / A. V. Buryak // Innovaciina ekonomika. – 2012. – № 7 (33). – S. 239–242.
15. Haidarzhyska O. M., Chernikova O. H. Napriamy udoskonalennia upravlinnia kredytnym ryzykom. Problemy pidvyshchennia efektyvnosti infrastruktury. 2014. S. 47–50.
16. Dzyubanova N. A., Realiyi ta perspektivi modelyuvannia optimalnoyi kredytnoy strategiyi banku / N. A. Dzyubanova // Visnik Ternopilskogo nacionalnogo ekonomichnogo universitetu: zb. nauk. prac. – Ternopil : Vid-vo TNEU. – 2011. – № 4. – S. 20–25.
17. Volkova N. I., Vibir kreditnoyi strategiyi bankami Ukrainy / N. I. Volkova. // Naukovij visnik NLTU Ukrainy. – 2014. – S. 291–299.

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ ТА ОБ'ЄКТ ОБЛІКОВОГО ВІДОБРАЖЕННЯ

Момонт Т. В.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.09

УДК: 657
JEL: M41

MOMONT T. V.
0000-0002-6371-599X
byh_gt@kibit.edu.ua

Zhitomir branch of Kiev Institute of Business and
Technology

MOMONT T. V.
0000-0002-6371-599X
byh_gt@kibit.edu.ua

Житомирська філія Київського інституту
бізнесу та технологій, м. Житомир

Анотація. У статті досліджено сутність диверсифікації та її напрями, проведено аналіз понятійного апарату, що визначає методику обліку застосування диверсифікаційних процесів. Доведено значущість зовнішніх та внутрішніх наслідків диверсифікації, їх взаємозалежність, що дозволяє забезпечити підприємствам досягнення взаємодоповнюючого, синергетичного соціального-економічного ефекту. Визначено основні підходи до диверсифікації діяльності суб'єктів господарювання, встановлено причинно-наслідкові зв'язки диверсифікаційного механізму. Виділено основні види диверсифікації та запропонована класифікація диверсифікації за її напрямками, методами та метою для обліково-аналітичних цілей. Досліджено обліково-аналітичні цілі впровадження диверсифікації та визначено їх взаємозв'язок з її стратегією та процесами.

Визначено соціальні результати реалізації диверсифікаційних процесів на підприємствах для суспільства та обґрунтовано досягнення соціального ефекту від диверсифікації діяльності підприємств. Доведено, що виділені в статті класифікаційні ознаки та види диверсифікації за ними мають найбільший вплив на організацію обліку підприємства та інформаційне забезпечення управлінського персоналу, яке обрало диверсифікаційну стратегію розвитку. Сформульовано фактори диверсифікації. Підкреслено, що мета диверсифікації визначає результат, який прагнуть отримати в ході диверсифікації, відповідно впливає і на склад показників, які необхідно проаналізувати, щоб визначити чи була досягнута мета, тобто встановити результативність диверсифікаційних процесів. Визначено роль диверсифікації в економічній діяльності підприємства. Систематизовано класифікаційні ознаки диверсифікаційних процесів.

Доведено, що диверсифікація діяльності суб'єктів господарювання є універсальним інструментом управління ризиками, стабілізації фінансової стійкості та покращення показників рентабельності, а її використання забезпечує можливість сформулювати довгострокові конкурентні переваги, залучити інвестиційний капітал та запровадити інноваційні процеси.

Ключові слова: диверсифікація діяльності, диверсифікаційні процеси, облікове відображення, конкурентні переваги.

Для цитування: Момонт Т. В. Диверсифікація як альтернативний напрям розвитку діяльності суб'єктів господарювання та об'єкт облікового відображення. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 57-63 DOI 10.37203/kibit.2019.42.09

DIVERSIFICATION AS AN ALTERNATIVE AREA OF DEVELOPMENT OF ACTIVITIES OF ECONOMY AND OBJECT OF ACCOUNTING

Abstract. The essence of diversification and its directions is investigated in the article. Significance of external and internal effects of diversification, their interdependence is proved. The basic approaches to diversification of activity of economic entities are determined, causality of the diversification mechanism is established. The main types of diversification are highlighted and the classification of diversification according to its directions, methods and purpose for accounting and analytical purposes is proposed. The accounting and analytical goals of diversification implementation are investigated and their relationship with its strategy and processes is determined.

The social results of the implementation of diversification processes at the enterprises for the society are determined and the achievement of the social effect of the diversification of the activity of the enterprises is substantiated. It is proved that the classification features and types of diversification highlighted in the article have the greatest influence on the organization of accounting of the enterprise and information support of the management personnel, who chose the diversification strategy of development. Diversification factors have been formulated. It is emphasized that the goal of diversification determines the result they seek to obtain in the course of diversification, and accordingly influences the composition of indicators that must be analyzed in order to determine whether the goal has been achieved, ie to determine the effectiveness of diversification processes. The role of diversification in the economic activity of the enterprise is determined.

The classification features of diversification processes have been systematized. It is proved that diversification of business entities is a universal instrument of risk management, stabilization of financial stability and improvement of profitability indicators, and its use provides an opportunity to formulate long-term competitive advantages, attract investment capital and introduce innovative processes.

Keywords: *diversification of activities, diversification processes, accounting display, competitive advantages.*

Cite as: Momont T. V. Diversification as An Alternative Area of Development of Activities of Economy And Object of Accounting. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 57-63
DOI 10.37203/kibit.2019.42.09

Постановка проблеми. Розвиток підприємств різних сфер національної економіки сьогодення перебуває в стадії глибокої кризи, що спричинено політичними та економічними процесами, які відбуваються в країні. Для виведення їх з кризового стану та спонукання до активізації діяльності застосовують різні підходи, в тому числі широко використовується диверсифікація діяльності, що дозволяє вирішити ряд проблем, з якими стикаються підприємства.

Зазначимо, що процесам диверсифікації підвладні всі сфери національної економіки, незалежно від стану їх розвитку, проте її напрями залежать від кожного суб'єкта господарювання індивідуально. Існують варіанти застосування диверсифікації у випадку кризи функціонування фізичних і юридичних осіб, особливо, коли вони досягають грані банкрутства, і тоді диверсифікація виступає одним з варіантів санації підприємства. Якщо його діяльність досягає того рівня, на якому розширення в обраному виді виробництва вже неможливе, то виходом із цього становища є проникнення в інші сфери економіки [3].

Проте, не дивлячись на широту застосування диверсифікації та численні дослідження сутності її концепції, проблеми диверсифікації діяльності підприємств, установ, організацій потребують додаткового вивчення, оскільки при дослідженні наукових поглядів спостерігається відсутність чіткої послідовності здійснення процесу диверсифікації. Слід звернути увагу, що сучасна теорія не визначає чіткої послідовності здійснення зазначеного процесу за секторами економіки.

Метою статті є дослідження сутності диверсифікації як альтернативного напрямку розвитку діяльності суб'єктів господарювання та обґрунтування можливості її віднесення до об'єктів облікового відображення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проаналізуємо ступінь дослідження науковцями проблем застосування диверсифікаційних процесів для покращення результативності діяльності підприємств різних сфер національної економіки. До українських вчених слід віднести Андрійчука В.Г. [1], Богацьку Н.М. [2], Германюк Н.В. [4], Зінчук Т.О. [5], Корінська М.Д. [6], Охтеня А.А. [7], Попову С.М. [8], Ткачука В.І. [10], які запропонували глибоко опрацьовані концепції визначення ефективності застосування диверсифікаційних механізмів, що повсякчас слугують як базові для розробки нових удосконалених методик.

Виклад основного матеріалу. В результаті поглибленого дослідження термінології процесів диверсифікації діяльності стало очевидним, що спільним для більшості з них є те, що під диверсифікацією розуміють:

1) стратегію, при якій підприємство:

- встановлює нові комерційні види діяльності з абсолютно новим продуктом та ринком збуту,
- розширює сфери діяльності своєї організаційної системи, не зважаючи на те, до якого сектору економіки вона належить і якому напрямку віддає перевагу;

2) процес, який має на меті будь-яке об'єднання підприємств різних сфер економіки, об'єднання виробництв на базі нових, які виникли завдяки сучасному рівню розвитку міжгалузевих зв'язків, виробничих сил, новим можливостям в сфері управління виробництвом, що відкриваються з розвитком наукових технологій.

Аналіз понятійного апарату, що визначає методику обліку застосування диверсифікаційних процесів, дозволяє зробити висновки, відповідно до яких диверсифікацію слід розглядати перш за все як засіб підвищення ефективності діяльності підприємства, тобто встановлення і зміцнення довгострокової позиції підприємства на ринку, підтримки конкурентоздатності, при цьому одночасно її можна вважати своєрідним видом стратегії, спрямованої на розширення сфер діяльності на ринку нових продуктів, виготовлення яких не пов'язане з основним виробництвом товарів, робіт та послуг, та розширення асортименту товарів, робіт та послуг, що виготовляються суб'єктом господарювання.

Відповідно до запропонованого визначення, зазначимо, що диверсифікаційні процеси можуть супроводжуватись проникненням на ринки інших сфер національної економіки.

Соціальні результати диверсифікації діяльності суб'єктів господарювання виявляються у зовнішньому та внутрішньому середовищах, тобто забезпечують отримання в перспективі позитивного ефекту як для підприємства, так і для суспільства [11]. Виділяють зовнішні та внутрішні наслідки диверсифікації, які є взаємозалежними, що дозволяє забезпечити підприємствам досягнення взаємодоповнюючого, синергетичного соціального-економічного ефекту, формами прояву якого є:

1. Формування іміджу підприємства через його позиціонування в суспільному та економіч-

ному житті населення, ведення соціально-орієнтованого бізнесу відповідно до міжнародних вимог і стандартів. При цьому репутація підприємства формується на основі інформування суспільства про його ділову та соціальну активність;

2. Підвищення довіри та лояльності споживачів і населення за рахунок максимального задоволення їх потреб;

3. Розвиток людського капіталу;

4. Підвищення ефективності праці персоналу внаслідок зростання лояльності та відданості підприємству, прагнення брати активну участь у досягненні поставлених цілей, що є результатом створення умов для їх матеріального добробуту, професійного зростання, соціальної захищеності;

5. Можливість налагодження взаємовигідних відносин із державними та громадськими інституціями [11].

Водночас соціальними результатами реалізації диверсифікаційних процесів на підприємствах для суспільства є:

- підвищення рівня життя та соціальної захищеності населення;
- можливість залучення інвестицій у соціальну сферу;
- отримання підтримки громадських ініціатив у реалізації соціальних проектів.

Однак слід зазначити, що досягнення соціального ефекту від диверсифікації діяльності підприємств можливе у разі:

- виробництва соціально значущого диверсифікованого продукту;
- захисту інтересів споживачів через виробництво безпечної для здоров'я продукції, що відповідає стандартам якості;

- економного та розумного споживання природних ресурсів;
- підвищення рівня зайнятості населення;
- здійснення соціальних інвестицій за рахунок отримання додаткового прибутку.

Зазначимо, що з метою виживання на ринку підприємства можуть об'єднуватись в певні утворення, що теж вважаємо проявом диверсифікації, оскільки створюється абсолютно новий суб'єкт господарювання.

Можливі підходи до трактування диверсифікації на підприємствах – як стратегії (використання поточних переваг внаслідок виходу в нові сфери діяльності) та процесу (перелік операцій, що дозволяють підвищити ефективність діяльності), а також узагальнене визначення, яке враховує наявні підходи та обліково-аналітичні цілі, представлені на рисунку 1.

Залучення того чи іншого процесу диверсифікації дає змогу доповнити вже існуючий бізнес новими видами діяльності. Окрім продуктивнішого використання трудових ресурсів, оптимізації використання наявних виробничих ресурсів, диверсифікація діяльності суб'єктів господарювання має виражений соціальний ефект на рівні певної території, оскільки сприяє працевлаштуванню населення та запобігає його міграції.

Диверсифікація як суспільна форма організації процесу виробництва продукції та/або надання послуг означає одночасний розвиток різних, незалежних, нових видів виробництва, розширення номенклатури та асортименту виготовленої продукції (робіт, послуг) в межах одного підприємства. Диверсифікація за своїм економічним змістом відображає процес розши-

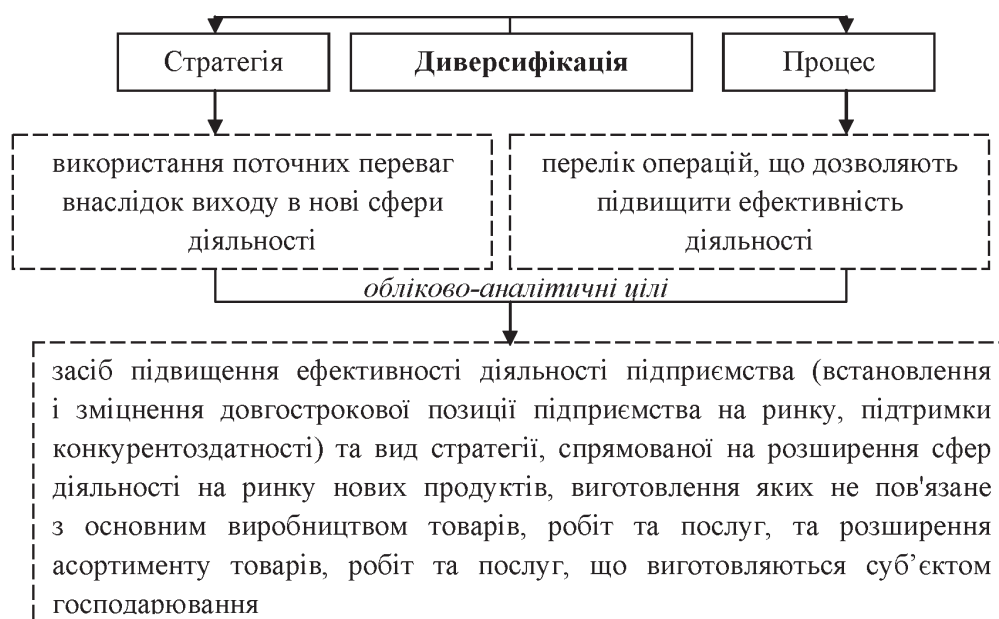


Рис. 1. Підходи до диверсифікації діяльності суб'єктів господарювання

*Джерело: Розроблено автором

рення (розгалуження) видів підприємницької діяльності суб'єкта господарювання. Результатом процесу диверсифікації підприємств (організацій) є їх реорганізація в багатоцільові комплекси (виробництво товарів та послуг різного призначення і характеру). Диверсифікованим вважається підприємство, на якому понад 30% загального обсягу продажу – це товари й послуги, не пов'язані з його основною діяльністю [12].

Зазначимо, що диверсифікація відіграє важливу роль в економічній діяльності підприємства, забезпечуючи приріст рентабельності, а відповідно і прибутку підприємства, що дозволяє характеризувати її як економічну категорію, основними ознаками якої є використання законодавчо-встановлених пільг в оподаткуванні, забезпечення зростання ліквідності активів, налагодження процесу управління доходами, витратами та прибутками, формування оптимальної собівартості продукту та послуги, встановлення регламентованих цін, підтримка інтересів власників підприємства.

Для розширення уявлення про поняття «диверсифікація», виявлення особливостей при обліковому відображенні його складових доцільно розглянути та систематизувати класифікаційні ознаки диверсифікаційних процесів. На основі системного аналізу визначень зарубіжних і вітчизняних вчених, встановлено, що в економічній літературі більшість дослідників виділяють такі напрями диверсифікації:

- концентрична диверсифікація – створення нових видів продуктів за існуючої технології і на основі вже розроблених методик з використанням наявної матеріальної та ресурсної бази;
- вертикальна диверсифікація – організація виробництва супутніх власному продукту товарів, робіт та послуг, які підприємство отримувало від підприємств-партнерів (постачальників);
- горизонтальна диверсифікація, яка, в свою чергу, розкривається через:
 - а) виробництво продукту, для створення якого необхідні нові ідеї, технології, методики, програми;
 - б) об'єднання підприємств, що працюють та конкурують в одній сфері, забезпечуючи її розвиток;
- корпоративна диверсифікація – створення абсолютно нового продукту.

Наведені види диверсифікації охоплюють абсолютно різні заходи, а тому їх облікове відображення є кардинально відмінним, що дозволяє нам говорити про доцільність врахування даної класифікаційної ознаки в межах нашого дослідження.

Сучасні економічні процеси все частіше характеризуються змінами вектору розвитку, і механізм диверсифікації не є винятком, оскільки залучення змін у виробничі процеси та підприємницьку діяльність є інструментом усунення диспропорцій, відтворення та перерозподілу ресурсів, тому доцільно розглянути причинно-наслідкові зв'язки,

які характеризують фактори впливу на проведення диверсифікації, формують її мету, визначають цілі та досліджують правильність очікуваних результатів від запроваджених напрямів реструктуризації підприємства. Це дозволить в подальшому обґрунтувати заходи облікового характеру, які притаманні конкретним видам диверсифікації.

Таким чином, поняття диверсифікації є досить складним і для його дослідження, як і для дослідження будь-якої економічної категорії, слід визначити особливості, цілі, причини (фактори), види, переваги та недоліки застосування диверсифікації. Тільки за умов розкриття таких теоретичних основ диверсифікації діяльності буде усунено неконвенційність облікового понятійно-категоріального апарату.

На підставі проведеного аналізу та опираючись на дослідження Воронєцької І.С., Стасюк Н.М. [3], було сформульовано такі фактори диверсифікації:

- розробка нових технологічних процесів, які створюють потенційні можливості входження підприємства в нові ринкові сегменти, в сфері бізнесу, виступаючи в ролі технологічних інноваторів;
- здійснений на основі маркетингового аналізу ринку розрахунок її потенційної прибутковості для підприємства та привабливості для споживача, а також наявності у підприємства стратегічного потенціалу для входу в цю сферу;
- доведення на основі аналітичних даних в ході стратегічного аналізу високої ймовірності отримання підприємством значного синергетичного ефекту внаслідок запровадження політики диверсифікації.

Дослідивши основні аспекти диверсифікації, як економічної категорії, фактори та причинно-наслідкові зв'язки диверсифікаційного механізму, розглянемо її методи, оскільки саме завдяки правильності їх обрання залежить підвищення ефективності діяльності суб'єкта господарювання.

Зокрема, М.М. Скоробогатов [9] та О.І. Куцурובה [9] розглядають дві групи методів диверсифікації. Відповідно до першої групи диверсифікація діяльності відбувається в межах одного підприємства, тобто здійснюється внутрішня диверсифікація, в основі якої лежить надлишок ресурсів, які можна використати для виробництва нової продукції або продукції, яка випускалася, за більш ефективною технологією для отримання додаткового прибутку, та метою якої є створення фундаменту для забезпечення збереження підприємства у майбутньому за рахунок створення продукції, подібної до існуючої, створення зовсім нової продукції, диверсифікації ринків та технологій. Тобто, внутрішнє зростання фінансових показників діяльності забезпечується диверсифікацією існуючого підприємства за рахунок використання наявних і залучених ресурсів.

Друга група методів розглядає диверсифікацію діяльності у процесі злиття та поглинання, тобто

здійснюється зовнішня диверсифікація, при якій суб'єкт господарювання суцільно залежить від стратегічного потенціалу підприємства (існує вибір придбання економічно ефективного підприємства за високу ціну або низькорентабельного, але, відповідно, за значно нижчою ціною). До переваг цієї групи методів диверсифікації необхідно віднести наявність відпрацьованих технологій, функціональних зв'язків із поставальниками, налагоджених каналів збуту, високий рівень попиту на продукцію компанії, кваліфікованість персоналу, а також популярність продукції, імідж, що значно зменшує обсяг додаткових інвестицій [9].

Отже, вибір методу, який планується до застосування, має бути чітко визначеним, обов'язково мають бути зваженими всі недоліки та переваги

кожного з них, оскільки від правильності вибору залежить фінансова стійкість суб'єкта господарювання, що підлягає диверсифікації.

Фінансові можливості збиткових, середніх та високоприбуткових підприємств диктують різні стратегії диверсифікації: від забезпечення виживання на ринку до створення великих стратегічних утворень. Саме тому при класифікації диверсифікації слід враховувати мету, яку слід досягнути в ході даного процесу, що дозволяє поділити її на оперативну та стратегічну (рис. 2).

В ході оперативної диверсифікації вирішуються проблемні питання в короткостроковому періоді, зокрема щодо покращення ліквідності суб'єктів господарювання. Стратегічна диверсифікація передбачає вирішення проблемних питань в довгостроковій перспективі та потребує,

Таблиця 1.

Запропонована класифікація диверсифікації для обліково-аналітичних цілей

№ з/п	Класифікаційна ознака	Вид	Обґрунтування
1	Напрямок	Концентрична Вертикальна Горизонтальна Корпоративна	Впровадження кожного з наведених видів диверсифікації вимагає різного інформаційного забезпечення, встановлені вимоги до якого обґрунтовують і вимоги до організації обліку на підприємстві
2	Метод	Зовнішня Внутрішня: - спрямована на технологію; - спрямована на територію; - спрямована на продукт	Вибір на користь впровадження внутрішньої чи зовнішньої диверсифікації корінним чином впливає на організацію обліку. Адже при зовнішній диверсифікації може бути утворений новий суб'єкт діяльності або ж настільки видозмінений вже існуючий, що необхідним є редагування чи створення нових організаційно-розпорядчих документів в сфері бухгалтерського обліку
3.	Мета	Оперативна Стратегічна	Визначення мети диверсифікації та проблемних питань, які слід розв'язати, впливає на перелік заходів в організації обліку, які будуть впроваджуватися, та підходів до аналізу процесу диверсифікації

*Джерело: Розроблено автором.

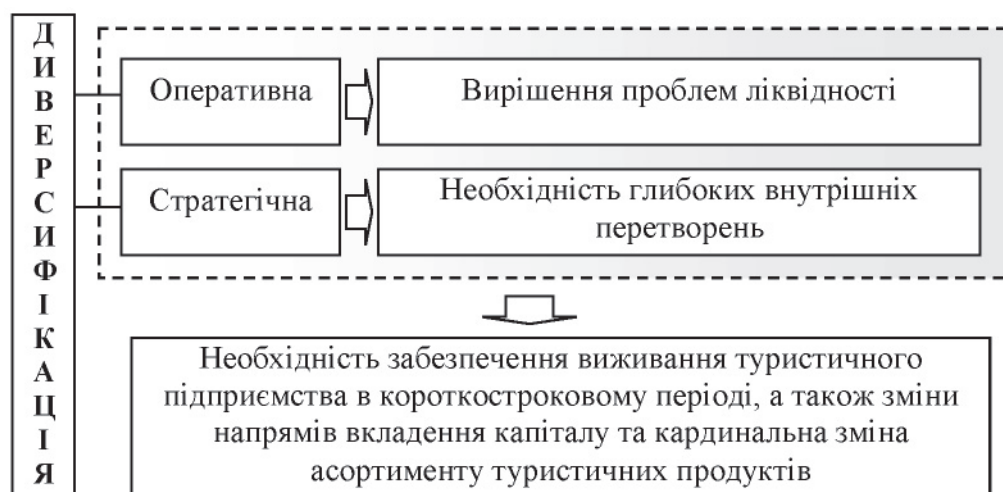


Рис. 2. Види диверсифікації за метою її здійснення

*Джерело: Розроблено автором.

як правило, корінних змін на підприємстві. Наведена ознака має вирішальний вплив, в першу чергу, на організацію та методику здійснення аналізу в ході даного процесу. Мета диверсифікації визначає результат, який прагнуть отримати в ході диверсифікації, відповідно впливає і на склад показників, які необхідно проаналізувати, щоб визначити чи була досягнута мета, тобто встановити результативність диверсифікаційних процесів.

На основі вищевикладеного матеріалу нами запропоновано класифікувати диверсифікацію за її напрямками, методами та метою (Таблиця 1.).

Як вже зазначалося, науковці виділяють досить багато видів диверсифікації. В ході проведеного аналізу літературних джерел встановлено, що за 6 класифікаційними ознаками автори виділили 29 видів диверсифікацій. Проте характеристика наведених видів вказує на те, що не всі вони є важливими для облікового відображення та здійснення аналізу в ході диверсифікації. Визначені нами класифікаційні ознаки та види за ними мають найбільший вплив на організацію обліку підприємства та інформаційне забезпечення управлінського персоналу, яке обрало диверсифікаційну стратегію розвитку. Саме тому оперування конкретними видами диверсифікації за запропонованими ознаками при внесенні змін до організації обліку на підприємстві забезпечить розуміння серед усіх учасників даного процесу.

Нами досліджено, що потреба в диверсифікації обумовлена виробничо-економічними процесами суб'єктів господарювання, а перевагами диверсифікованого підприємства є можливість об'єднання зусиль для досягнення єдиних цілей шляхом розвитку своєї діяльності, що забезпечує значну стабільність роботи підприємства та виступає гарантом від ризиків зниження попиту одного виду товару. При цьому, використання диверсифікації дає можливість сформулювати довгострокові конкурентні переваги, а також залучити інвестиційний капітал та запровадити інноваційні процеси, які зможуть підвищити ефективність діяльності.

Висновок. Виходячи з зазначеного, в сучасних умовах розвитку економіки вирішальну роль для забезпечення високого рівня конкурентоздатності і підтримки стійкого фінансового стану суб'єктів господарювання відіграє диверсифікація його діяльності, завдяки якій у господарській практиці може бути запропонована велика кількість альтернатив розвитку і зростання підприємства. При цьому диверсифікація одночасно є універсальним інструментом, який дає змогу управляти ризиками, що безперервно виникають при здійсненні економічної діяльності суб'єктів ринкових відносин.

У підсумку до викладеного матеріалу ми можемо стверджувати, що більшість досліджених наукових підходів в теорії диверсифікації може

бути запропонована для застосування підприємствами з метою стабілізації фінансової стійкості та покращення показників рентабельності існуючих суб'єктів господарювання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрійчук В.Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу. К.: КНЕУ, 2013. 780 с.
2. Богацька Н.М., Румянцев С.М. Диверсифікація діяльності підприємства. Режим доступу: http://www.rusnauka.com/4_SWMN_2010/Economics/56841.doc.htm.
3. Воронецька І.С., Стасюк Н.М. Економічні засади диверсифікації виробництва в агропромисловому секторі. Режим доступу: http://www.rusnauka.com/24_NPM_2010/Economics/71164.doc.htm.
4. Германюк Н.В. Теоретико-методичні аспекти диверсифікації в сільському господарстві. Економіка АПК. 2010. № 8. С. 25-29.
5. Зінчук Т.О., Ткачук В.І. Теоретично-методологічні засади диверсифікації сільської економіки в контексті європейського досвіду. Економіка АПК. 2011. №1. С. 27-34.
6. Корінько М.Д. Контроль та аналіз діяльності суб'єктів господарювання в умовах її диверсифікації: теорія, методологія, організація: монограф. К.: Інформ.-аналіт. агентство, 2007. 429 с.
7. Охтеня А.А., Трубочанин В.В. Оценка потенциала диверсификации производства на промышленных предприятиях. Економічний вісник Донбасу. Д., 2010. Вип. 3 (21). С. 105-110.
8. Попова С.М. Диверсифікація діяльності підприємств в умовах трансформаційної економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01. Харк. нац. екон. ун-т. Х. 2004. 20 с.
9. Скоробогатов М.М., Куцерубова О.І. Диверсифікація як один із шляхів підвищення ефективності діяльності підприємств у сучасних умовах. Економічний вісник Донбасу. 2011. № 3. Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/24129/4Skorobogатов.pdf>.
10. Ткачук В.І. Диверсифікація аграрного підприємства: монограф. Житомир: ЖНАЕУ. 2011. 268 с.
11. Ткачук В.І. Соціальний вектор розвитку диверсифікаційних процесів в аграрних підприємствах. Аграрна економіка. 2014. Т.7, № 1-2. С. 93-96. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ae_2014_7_1-2_17.pdf.
12. Цогла О.О. Переваги та недоліки стратегії диверсифікації підприємства. Актуальні проблеми економіки. 2007. №5. С. 148-152.

REFERENCES

1. Andriychuk V.G. (2013) *Ekonomika pidpry'yemstv agropyromy'slovogo kompleksu*. Kyiv: KNEU.
2. Bogacz`ka N.M., Rumyancev S.M. (2010) *Dy`versy`fikaciya diyal`nosti pidpry'yemstva*. Available at: http://www.rusnauka.com/4_SWMN_2010/Economics/56841.doc.htm.
3. Voronecz`ka I.S., Stasyuk N.M. (2010) *Ekonomichni zasady` dy`versy`fikaciyi vy`robny`ctva v agropyromy`slavomu sektori*. Available at: http://www.rusnauka.com/24_NPM_2010/Economics/71164.doc.htm.
4. Germanyuk N.V. (2010) *Teorety`ko-metody`chni aspekty` dy`versy`fikaciyi v sil`s`komu gospodarstvi*. *Ekonomika APK*. № 8. S. 25-29.

5. Zinchuk T.O., Tkachuk V.I. (2011) Teoretychno-metodologichni zasady dyversyfikatsiyi sil'skoyi ekonomiky v konteksti yevropejs'kogo dosvidu. *Ekonomika APK*. № 1. S. 27-34.
 6. Korin'ko M.D. (2007) Kontrol' ta analiz diyal'nosti sub'yektiv gospodaryuvannya v umovax yiyi dyversyfikatsiyi: teoriya, metodologiya, organizatsiya: monograf. Kyiv: Inform.-analit. agentstvo.
 7. Ohten' A.A., Trubchanin V.V. (2010) Ocenka potentsiala diversifikatsii proizvodstva na promyshlennykh predpriyatiyakh. *Ekonomichnij visnik Donbasu. Donecz'k. Vip. 3 (21)*. S. 105-110.
 8. Popova S.M. (2004) Dyversyfikatsiya diyal'nosti pidpry'emstv v umovax transformatsiynoyi ekonomiky: avtoref. dy's. ... kand. ekon. nauk: 08.06.01 / S.M. Popova; Xark. nacz. ekon. un-t. Kharkiv.
 9. Skorobogatov M.M., Kucerubova O.I. (2011) Dyversyfikatsiya yak ody'n iz shlyaxiv pidvy'shchennya efektyvnosti diyal'nosti pidpry'emstv u suchasny'x umovax. *Ekonomichny'j visnyk Donbasu*, № 3. Available at: [Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки.Skorobogatov.pdf](#).
 10. Tkachuk V.I. (2011) Dyversyfikatsiya agrarnogo pidpry'emny'cztva: monograf. Zhy'tomy'r: ZhNAEU.
 11. Tkachuk V.I. (2014) Social'ny'j vektor rozvy'tku dyversyfikatsiyny'x procesiv v agrarny'x pidpry'emstvax. *Agrarna ekonomika. T.7, № 1-2*. S. 93-96. Available at: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ae_2014_7_1-2_17.pdf.
 12. Czogla O.O. (2007) Perevagy ta nedoliky strategiyi dyversyfikatsiyi pidpry'emstva. *Aktual'ni problemy ekonomiky*. № 5. S. 148-152.
-

ОБЛІК ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Оляднічук Н. В., Концеба С. М., Підлубна О. Д.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.10

УДК:658.27

JEL: M41

OLADNICHUK N. V.
0000-0002-7900-2740
n.olyadnichuk@ukr.net

KONZEBA S. M.
kontseba@meta.ua

PODLUBNA O. D.
dani.1611@meta.ua

Umanskyi Natsionalnyi universytet sadivnytstva,
Uman

ОЛЯДНІЧУК Н. В.
0000-0002-7900-2740
n.olyadnichuk@ukr.net

КОНЦЕБА С. М.
kontseba@meta.ua

ПІДЛУБНА О. Д.
dani.1611@meta.ua

Уманський Національний університет
садівництва, м. Умань

Анотація. У бухгалтерському обліку суб'єкта підприємницької діяльності зобов'язання виникають не в момент укладення договору, а після здійснення однієї зі сторін передбачених в ньому дій, внаслідок яких виникає дебіторська заборгованість між контрагентами. Дебіторська заборгованість спричиняє вилучення коштів з грошового обороту підприємства, що негативно позначається на його фінансовому стані. Несвоєчасні розрахунки створюють взаємну заборгованість між виробниками продукції та її споживачами, що призводять до заборгованості за внутрішніми та зовнішніми розрахунками.

Стрімкі темпи інфляційних процесів у сучасному економічному просторі, іммобілізація значної частини коштів підприємства у дебіторській заборгованості значно сповільнюють фінансовий цикл підприємства, що негативно впливає на результати господарської діяльності суб'єктів господарювання. Забезпечення належного аналізу розрахункових операцій та строків погашення заборгованості дебіторів зумовлені суттєвими змінами в економіці держави, її ринковим спрямуванням і необхідністю незалежного об'єктивного контролю господарської діяльності підприємств.

Управління дебіторською заборгованістю передбачає контроль за оборотністю коштів у розрахунках. Тому контролювати дебіторську заборгованість доцільно, попередньо здійснивши аналіз стану дебіторської заборгованості за термінами її утворення. Аналіз стану дебіторської заборгованості є одним із головних завдань аналізу господарської діяльності підприємства в цілому, що забезпечує виявлення негативних для його фінансового стану тенденцій.

Комплексний підхід до вирішення проблем обліку дебіторської заборгованості забезпечить належне формування вихідної інформації, необхідної для прийняття виважених управлінських рішень, сприятиме раціональній організації обліку й аналізу на усіх його ділянках, а також дасть можливість оперативно і в повному обсязі отримувати необхідну обліково-економічну інформацію щодо формування дебіторської заборгованості та її своєчасного погашення.

Ключові слова: дебітори, дебіторська заборгованість, безнадійна дебіторська заборгованість, сумнівний борг, резерв сумнівних боргів.

Для цитування: Оляднічук Н. В., Концеба С. М., Підлубна О. Д. Облік дебіторської заборгованості: проблеми та шляхи їх вирішення. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 64-68 DOI 10.37203/kibit.2019.42.10

RECEIVABLES ACCOUNTING: THE PROBLEMS AND THE WAYS TO SOLVE THEM

Abstract. The role of modern educational technologies in formation of students' business qualities is explained in tAbstract. In the accounting of a business entity, liabilities do not arise at the time of the conclusion of the contract, but after one of the parties envisaged in it the actions that result in receivables between contractors. Accounts receivable results in the withdrawal of funds from an enterprise's cash flow, which adversely affects its financial position. Delayed payments create mutual debt between the producers of the product and its consumers, which lead to arrears of internal and external payments.

The rapid pace of inflation in the current economic space, the immobilization of a large part of the enterprise's receivables significantly slows down the financial cycle of the enterprise, which adversely affects the performance of economic entities. Ensuring proper analysis of settlement transactions and maturity of debtors due to significant changes in the economy

of the state, its market direction and the need for independent objective control of economic activity of enterprises.

Accounts receivable management provides for control over the turnover of funds in payments. Therefore, it is advisable to control accounts receivable by preliminary analyzing the state of accounts receivable by terms of its formation. Analysis of accounts receivable is one of the main tasks of the analysis of the economic activity of the enterprise as a whole, which provides identification of negative trends for its financial condition.

A comprehensive approach to solving the problems of accounts receivable will ensure the proper formation of background information necessary for prudent management decisions, will facilitate the rational organization of accounting and analysis in all its areas, as well as will be able to promptly and fully obtain the necessary accounting and economic information on the form of accounting and economic information debt and its timely repayment.

Keywords: debtors, accounts receivable, bad debt, doubtful debt, doubtful debt reserve.

Cite as: Oladnichuk N. V., Konzeba S. M., Podlubna O. D. Receivables Accounting: The Problems and The Ways to Solve Them. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 64-68
DOI 10.37203/kibit.2019.42.10:

Постановка проблеми. Зміцнення фінансово-го стану підприємства – є основним завданням суб'єктів підприємницької діяльності, оскільки контроль за фактичним станом розрахункових операцій, динамікою дебіторської заборгованості, виявлення фактів заборгованості суб'єктами господарських зв'язків. Надзвичайно важливого значення набувають питання законності обмінних операцій, їх доцільності, документальної обґрунтованості, правильності відображення у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності.

Протягом періоду від моменту відвантаження продукції до моменту надходження платежу засоби підприємства знаходяться у вигляді дебіторської заборгованості. Методологічні засади формування у бухгалтерському обліку інформації про дебіторську заборгованість та її розкриття у фінансовій звітності регламентуються Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 10 «Дебіторська заборгованість» [9].

Характеристика дебіторської заборгованості та її трансформація розроблено авторами на основі [9]:

Звичайна – заборгованість щодо якої існує впевненість у її погашенні; перехід у сумнівну супроводжується нарахуванням резерву сумнівних боргів.

Сумнівна – заборгованість щодо якої існує невпевненість у її погашенні; перехід у безнадійну пов'язаний із списанням заборгованості із балансу, оскільки вона перестає відповідати визначенню балансу.

Безнадійна – заборгованість, щодо якої існує впевненість у її непогашенні боржником, або строк позовної давності якої закінчився.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні питання щодо виникнення дебіторської заборгованості та відображення її в бухгалтерському обліку знаходяться завжди в центрі уваги науковців. Зважаючи на цінний науковий внесок, питання практичного характеру щодо умов формування дебіторської заборгованості та методів її погашення потребують подальшого дослідження та вирішення.

Синтезуючи результати наукових досліджень, можна зробити висновок про те, що головною проблемою дебіторської заборгованості

є невчасне (неповне) її погашення, що спричиняє ряд незручностей у виробничо-господарській діяльності суб'єктів підприємництва.

На думку Гангал Л.С. [3], основною причиною виникнення проблеми неплатежів є те, що суб'єкти господарювання, насамперед, вирішують питання пов'язані із забезпеченням власної діяльності і лише згодом виконують фінансові зобов'язання перед своїми партнерами. Договірні зобов'язання між контрагентами не забезпечуються ніякою майновою відповідальністю, тому вони можуть ухилятися від виконання домовленостей. Вирішення даної проблеми залежить від удосконалення обліку взаєморозрахунків в цілому, вбачає автор. Варто дещо заперечити, оскільки в договірних умовах продавець активів може передбачити виникнення такої ситуації і додати до умов договору пункт, що безумовно зобов'язує покупця (замовника) матеріальних цінностей погасити дебіторську заборгованість.

Основними проблемними питаннями нормативно-правового характеру є:

- недостатнє теоретичне підґрунтя, щодо оцінки заборгованості;
- недосконала методика відображення облікової інформації в системі бухгалтерських рахунків;
- структура дебіторської заборгованості не відображає її деталізації;
- формування досконалої політики управління дебіторською заборгованістю.

Правильне і своєчасне списання дебіторської заборгованості відіграє важливу роль при формуванні фінансових результатів діяльності підприємства. Зокрема, необхідно удосконалити методичний підхід до обліку та аналізу дебіторської заборгованості, тому що саме це є основним інструментом покращення фінансового стану підприємства. Для цього необхідно підготувати та здійснити комплекс заходів, які вважає Береза С.Л. [2] досить дієвими: застосовувати метод нарахування резерву сумнівних боргів на підставі класифікації дебіторської заборгованості за термінами її непогашення, надання знижок при достроковому погашенні заборгованості дебіторами, поглибити моніторинг надійності дебіторів.

З метою забезпечення належного контролю та аналізу дебіторської заборгованості, Соловей Н.В. і Маліношевська К.І. [10] вважають, що застосування автоматизованих систем на даній ділянці бухгалтерського обліку сприятиме своєчасному погашенню заборгованості покупцями шляхом здійснення звірок взаємних вимог та зобов'язань. Забезпечення належного управління дебіторською заборгованістю передбачає організацію дієвої системи внутрішньогосподарського контролю, який базується на своєчасності формування обліково-економічної інформації про динаміку утворення та погашення дебіторської заборгованості. Метою внутрішнього контролю розрахунків з дебіторами є встановлення повноти, достовірності та своєчасності відображення даних в первинних документах підприємства, облікових регістрах і звітності. Сприятливою є ситуація, коли період обороту дебіторської заборгованості підприємства менший, ніж період обороту кредиторської, оскільки за таких умов підприємство може погасити свої зобов'язання за рахунок коштів, що надходять від дебіторів.

Досить проблемним питанням щодо обліку дебіторської заборгованості є її оцінка. Проблема оцінки дебіторської заборгованості здебільшого виникає на дату складання балансу. Оцінка дебіторської заборгованості у фінансових звітах залежить від ступеня визначеності її погашення. Основна проблема, що виникає при вилученні безнадійної дебіторської заборгованості, пов'язана з визначенням моменту часу, коли потрібно здійснювати її списання на відповідні витрати.

Формулювання мети статті. Метою статті є обґрунтування теоретико-методичних та практичних аспектів щодо проблемних питань виникнення дебіторської заборгованості і методів її погашення, пошук шляхів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Враховуючи високі темпи інфляції, що характеризують сучасну економіку України, імобілізація значної частини коштів підприємства у дебіторській заборгованості не тільки сповільнює фінансовий цикл підприємства, але і є вкрай невигідною для суб'єктів господарювання. Отже, зважаючи на сучасні тенденції економічного розвитку України та стан дебіторської заборгованості, впровадження внутрішнього контролю є необхідною передумовою успішного функціонування підприємств.

Надзвичайно висока відповідальність покладена на головного бухгалтера стосовно обліку розрахункових операцій, а головне вчасного їх погашення. Тому доцільним є використання внутрішнього аналізу розрахункових операцій у горизонтальному і вертикальному ракурсі, з метою виявлення порушень умов договору щодо погашення заборгованості дебіторами. Необхідність здійснення аналізу розрахункових операцій та строків погашення заборгованості

дебіторів зумовлені суттєвими змінами в економіці держави, її ринковим спрямуванням і необхідністю незалежного об'єктивного контролю господарської діяльності підприємств усіх форм власності та професійного підтвердження достовірності звітності, яка надається користувачам та зацікавленим сторонам.

Аналіз дебіторської заборгованості передбачає послідовність та системний підхід щодо рівня загальної суми дебіторської заборгованості та її динаміки; вивчення складу дебіторської заборгованості за її видами та динамічними змінами, за термінами її погашення; аналізу складу простроченої заборгованості та причин її виникнення.

Рівень дебіторської заборгованості визначається системою чинників: видом продукції; місткістю та рівнем насичення ринку; загальноприйнятою системою розрахунків тощо. Управління дебіторською заборгованістю передбачає, перш за все, контроль за оборотністю коштів у розрахунках. Тому контролювати дебіторську заборгованість доцільно, попередньо здійснивши аналіз стану дебіторської заборгованості за термінами її утворення.

Серед усіх видів дебіторської заборгованості найбільший обсяг припадає на заборгованість покупців за відвантаженою продукцію. Всі складові дебіторської заборгованості мають різну ліквідність. Тому при визначенні фінансових результатів необхідно детально проаналізувати рівень, види дебіторської заборгованості та конкретних боржників і якою є ймовірність погашення дебіторської заборгованості.

Аналіз дебіторської заборгованості передбачає перш за все контроль за оборотністю засобів у розрахунках. Аналіз дебіторської заборгованості проводиться у кілька етапів: на першому етапі аналізу оцінюється рівень дебіторської заборгованості підприємства і його динаміка у попередньому періоді; на другому – визначаються середній період інкасації дебіторської заборгованості і кількість її оборотів у досліджуваному періоді (зазвичай за рік). Кількість оборотів дебіторської заборгованості (коефіцієнт оборотності) характеризує швидкість обертання інвестованих у неї коштів протягом певного періоду; на третьому етапі аналізу вивчається склад дебіторської заборгованості за окремими її видами (визначається частка кожного виду дебіторської заборгованості у загальному її обсязі та досліджується динаміка зміни розміру кожного її виду); четвертий етап передбачає оцінку складу дебіторської заборгованості за передбаченими строками її інкасації.

Для оцінки стану дебіторської заборгованості важливо оцінити ймовірність виникнення та розмір безнадійних боргів. На основі ранжування дебіторської заборгованості за термінами її виникнення та статистичних розрахунків ймовірності безнадійних боргів для кожної вікової

групи визначається сума безнадійних боргів. Дебіторській заборгованості кожної вікової групи відповідає певний відсоток безнадійних боргів. Із зростанням строків виникнення дебіторської заборгованості цей відсоток зростає. Визначення ймовірності безнадійних боргів та розрахунків на цій основі реальної величини дебіторської заборгованості дасть можливість проаналізувати перспективи інкасації дебіторської заборгованості у майбутніх періодах, а отже, керівництво зможе оцінити необхідний розмір резерву по безнадійних боргах, який підприємству доцільно буде сформувати на наступні періоди. У випадку виникнення простроченої дебіторської заборгованості детально аналізується середній термін простроченої (сумнівної, безнадійної) дебіторської заборгованості.

Глибокий та динамічний аналіз стану дебіторської заборгованості є одним із головних завдань аналізу господарської діяльності підприємства в цілому, що забезпечує виявлення негативних для його фінансового стану тенденцій. На цій основі здійснюється пошук резервів підвищення ефективності діяльності, обґрунтування прийняття управлінських рішень, моніторинг різних аспектів діяльності підприємства, доцільність нововведень. Отже, результати фінансового аналізу є тим підґрунтям, на основі якого формується фінансова політика підприємства, розробляється сукупність заходів, відбираються відповідні фінансові механізми, необхідні для реалізації поставленої мети.

Утворення дебіторської заборгованості – це об'єктивний процес, зумовлений існуванням ризиків при проведенні взаєморозрахунків між контрагентами за результатами господарської операції. На розмір та структуру дебіторської заборгованості мають вплив зовнішні і внутрішні чинники: зовнішні практично не залежать від діяльності підприємства і обмежити їх вплив досить складно, внутрішні – залежать від того, наскільки організовано управління дебіторською заборгованістю в межах діяльності підприємства. Врахування усіх чинників та правильне прийняття управлінських рішень при здійсненні відносин з контрагентами допоможе уникнути ризиків непогашення дебіторської заборгованості.

Одним із основних і досить поширених недоліків організації обліку розрахунків з дебіторами та управління дебіторською заборгованістю ряду суб'єктів підприємництва є те, що у підприємстві не формується резерв сумнівних боргів, тоді як П(с)БО 10 «Дебіторська заборгованість» передбачено, що дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги відображається в балансі за чистою реалізаційною вартістю, яка розраховується як різниця первісної вартості дебіторської заборгованості та суми резерву сумнівних боргів. Враховуючи вимоги П(с)БО 10 «Дебіторська заборгованість», вважа-

ємо за необхідне створення резерву сумнівних боргів, застосовуючи метод платоспроможності окремих дебіторів, що сприятиме вчасному виявленню простроченої заборгованості та вжиття необхідних заходів щодо її погашення.

Бухгалтерський облік факту здійснення господарської операції має бути обов'язково відображений у документах первинного обліку та регістрах аналітичного і синтетичного обліку. Наявність великої кількості Реєстрів документів з реалізації готової продукції, товарів, робіт та послуг, виробничих запасів доцільно об'єднати в один з відведень розділу, де вказувався б вид реалізованих активів та кореспондуючий рахунок, а також вказувалася б форма розрахунків (за готівку, грошовими коштами, бартером тощо). Це дасть змогу значно скоротити затрати праці при заповненні Реєстру та скоротити кількість документального потоку.

Одним із вагомих етапів удосконалення бухгалтерського обліку на підприємстві, зокрема розрахунків з дебіторами, є його автоматизація. Використання в обліку інформаційних систем і технологій дозволяє без зайвих зусиль вчасно здійснити взаємну звірку розрахунків з контрагентами та виявити проблемні ситуації розрахункових операцій. Переважна більшість підприємств здебільшого використовують програмне забезпечення з бухгалтерського обліку стандартних параметрів. Кожен суб'єкт підприємництва має окремі й особливі умови господарювання, тому важливим є врахування специфіки роботи підприємства, його особливостей та змісту облікової політики.

Автоматизація обліку дебіторської заборгованості забезпечує постійний і систематизований контроль за станом розрахункових відносин, умовами виконання договірних зобов'язань; підвищує оперативність та якість обробки обліково-економічної інформації; сприяє своєчасному та неупередженому формуванню звітності для прийняття управлінських рішень. Застосування автоматизації обліку зумовлене масовими інформаційними потоками, що потребують постійного узагальнення та оперативного опрацювання. Даний процес дозволяє охопити всі ділянки обліку: з моменту виникнення і до моменту виконання всіх договірних умов у процесі здійснення розрахунків.

Враховуючи вимоги та часу та умови теперішніх розрахункових взаємовідносин доцільно виокремити: автоматизоване оброблення облікових даних в реальному часі безпосередньо на робочих місцях бухгалтерів; взаємодію бухгалтера з інформаційною системою в діалоговому режимі; забезпечити організацію первинних документів та регістрів аналітичного й синтетичного обліку на електронних носіях і забезпечити видачу результативної інформації на паперових носіях в режимі запиту.

Автоматизований облік дебіторської заборгованості як послідовний процес отримання, узагальнення, обробки та зберігання облікової інформації доцільно здійснити за наведеним алгоритмом:

1. збір облікових даних щодо дебіторської заборгованості
2. створення інформаційної бази
3. обробка інформації
4. формування результатів облікової інформації
5. зберігання інформаційних масивів

Отже, чітке розмежування етапів здійснення розрахункових операцій з дебіторами дозволяє налаштувати автоматизовану систему в потрібному режимі роботи і забезпечити формування оперативної вихідної інформації, необхідної для прийняття правильних управлінських рішень.

Висновки. З метою оптимізації процесу обліку дебіторської заборгованості та забезпечення своєчасності її погашення суб'єктами підприємництва необхідно здійснити ряд змін як на законодавчому рівні, так і на рівні облікової політики окремого підприємства. Саме комплексний підхід до вирішення проблем обліку дебіторської заборгованості забезпечить належне формування первинної документації, сприятиме раціональній організації обліку й аналізу на усіх його ділянках, дозволить суттєво скоротити затрати праці на створення й обробку первинних документів, а також дасть можливість оперативно і в повному обсязі отримувати необхідну обліково-економічну інформацію щодо формування дебіторської заборгованості та її своєчасного погашення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева Г.І. Роль аналізу поточної дебіторської заборгованості при оцінці обґрунтованості управлінських рішень. 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/52572>
2. Береза С.Л. Облік і контроль грошових активів та дебіторської заборгованості: теорія і практика: автореф. дис. ... канд. економ. наук : спец. 08.06.04. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mydisser.com/en/catalog/view/10277.html>.
3. Гангал Л.С. Основні проблеми та шляхи вдосконалення обліку дебіторської заборгованості. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://rus-nauka.com/18_EN_2009/Economics/48184.doc.htm.
4. Гуцаленко Л.В., Слободянюк І.С. Контроль дебіторської заборгованості в управлінні підприємством. Збірник наукових праць ВНАУ Серія: Економічні науки No1 (56) Том 3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://econjournal.vsaau.org/files/pdfa/675.pdf>.
5. Єригіна І.О. Проблема управління дебіторською заборгованістю підприємства та шляхи її вирішення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/12_KPSN_2010/Economics/63411.doc.htm.
6. Книшеч О.О., Кіка А.С. Рейтингова оцінка дебіторів у системі управління дебіторською заборгованістю // Облік і фінанси: міжн. наук.-практ. журн. 2018 № 4 (82). 2018.
7. Кудрицька Ж.В. Методологічні підходи до вирішення проблем організації обліку та внутрішнього контролю розрахунків із дебіторами. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/PORTAL/soc_gum/ppei/2011_31/index.html.

8. Москалюк Г.О. Облік та контроль дебіторської заборгованості: існуючі проблеми та шляхи їх вирішення. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.oneu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/1754>.

9. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 10 «Дебіторська заборгованість»: наказ Міністерства фінансів України від 8.10.99р. № 237. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ips.ligazakon.net/document/view/REG4018>.

10. Соловей Н.В. Проблеми обліку дебіторської заборгованості / Н.В. Соловей, К.І. Маліношевська. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/view/514>.

11. Фаренюк О.П., Таранюк К.М., Бровко О.Т. Особливості поточної дебіторської заборгованості за продукцію, товари, роботи і послуги. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/farenjuk-op-taranyuk-km-brovko-ot-osoblivosti-potochnoyi-debitorskoyi-zaborgovanosti-za-produktsiyu-tovari-roboti-i-poslugi/>.

12. Чауш Б.М. Облік та аналіз дебіторської заборгованості в системі управління підприємством. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/chaush-bm-oblik-ta-analiz-debitorskoyi-zaborgovanosti-v-sistemi-upravlinnya-pidpriemstvom>.

REFERENCES

1. Andrieieva G. I. (2014) Role analysis of current receivables when assessing the validity of administrative decisions <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/52572>
2. Bereza S.L.(2004) Oblik i kontrol groshovih aktiviv ta debitorskoyi zaborgovanosti: teoriya i praktika: avtoref. dis. ... kand. ekonom. nauk : spec. 08.06.04 Available at: <https://mydisser.com/en/catalog/view/10277.html>.
3. Gangal L.S. (2009) Osnovni problemi ta shlyahi vdoskonalennya obliku debitorskoyi zaborgovanosti. Available at:https://rus-nauka.com/18_EN_2009/Economics/48184.doc.htm.
4. Gucalenko L.V., Slobodyanyuk I.S. (2012) Control of account receivable is in management enterprise. Zbirnyk naukovykh prats VNAU Seriya: Ekonomichni nauky No1 (56) Tom 3
5. Ieryhina I.O. Problema upravlinnia debitorskoiu zaborhovanistiu pidpriemstva ta shliakhy yii vyrisshennia [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://www.rusnauka.com/12_KPSN_2010/Economics/63411.doc.htm.
6. Knyshek O.O., Kika A.S. Reitynhova otsinka debitoriv u systemi upravlinnia debitorskoiu zaborhovanistiu // Oblik i finansy: mizhn. nauk.-prakt. zhurn. 2018 № 4 (82). 2018.
7. Kudrytska Zh.V. Metodolohichni pidkhody do vyrisshennia problem orhanizatsii obliku ta vnutrishnoho kontroliu rozrakhunkiv iz debitoramy. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/PORTAL/soc_gum/ppei/2011_31/index.html.
8. Moskaliuk H.O. Oblik ta kontrol debitorskoi zaborhovanosti: isnuichi problemy ta shliakhy yikh vyrisshennia. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://dspace.oneu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/1754>.
9. Polozhennya (standart) buhgalterskogo obliku 10 «Debitorska zaborgovanist»: nakaz Ministerstva finansiv Ukrainy vid 8.10.99r. № 237. Available at: <https://ips.ligazakon.net/document/view/REG4018>.
10. Solovej N.V., Malinoshevska K.I. Problemi obliku debitorskoyi zaborgovanosti. Available at: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/view/514>.
11. Farenjuk O.P., Taraniuk K.M., Brovko O.T. Osoblyvosti potочної debitorskoї zaborhovanosti za produktsiiu, tovary, roboty i posluhy. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://intkonf.org/farenjuk-op-taranyuk-km-brovko-ot-osoblivosti-potochnoyi-debitorskoyi-zaborgovanosti-za-produktsiyu-tovari-roboti-i-poslugi/>.
12. Chaush B.M. Oblik ta analiz debitorskoi zaborhovanosti v systemi upravlinnia pidpriemstvom. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://intkonf.org/chaush-bm-oblik-ta-analiz-debitorskoyi-zaborgovanosti-v-sistemi-upravlinnya-pidpriemstvom>.

ВИКОРИСТАННЯ ДОКУМЕНТНО-ІНФОРМАЦІЙНИХ ЗАСОБІВ У ФОРМУВАННІ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Піддубна Л. П.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.11

УДК: 316.77:351

JEL: M 11

PODDUBNA L. P.

0000-0002-7853-7575

piddubna.l@kibit.edu.ua

Kiev Institute of Business and Technology

ПІДДУБНА Л. П.

0000-0002-7853-7575

piddubna.l@kibit.edu.ua

Київський інститут бізнесу та технологій

Анотація. Стаття присвячена дослідженню основних аспектів становлення, розвитку та впровадження в управління організацією документно-інформаційних засобів, формування за їх допомогою цілісної системи документно-го забезпечення діяльності підприємств та організацій. Реалізація функцій управління безпосередньо пов'язана з інформаційними процесами. Однією з форм участі інформації у комунікативному процесі виступає документ. У документованому вигляді інформація набуває необхідних якостей та властивостей: достовірності, доказовості, дієвості і може бути збереженою та переданою у просторі й часі.

Дослідження у сфері документознавства дозволяють розглядати документ як складну інформаційну систему, яка характеризується багатьма параметрами і знаходиться у постійному розвитку. Одним з найбільш вивчених методів уніфікації змістовної частини документів є метод типізації (або трафаретизації) текстів. Він отримав найбільше розповсюдження при уніфікації організаційно-розпорядчої документації, у якій змістова частина документів викладена у текстовій формі. Історичний розвиток існуючої в Україні системи документування управлінської інформації та документування діяльності організацій, установ і підприємств призвів до створення цілої системи документування та управління документами, яка сформувалась у окремий вид діяльності. Значення до-тримання певних правил у документуванні діяльності підприємств та організацій посилюється у сучасному світі і обумовлюється зростанням уваги до побудови ефективної системи управління підприємствами, організаціями, процесами та видами діяльності. Виходячи з цього «управління документами» включає наступні функції та задачі: прийняття політики і стандартів у сфері управління документами; розподіл відповідальності та повнова-жень з управління документами; встановлення і розповсюдження процедур та керівних вказівок щодо управління документами в організації; надання низки послуг, які відносяться до управління документами та використання документів; проектування, впровадження та адміністрування спеціалізованими системами управління докумен-тами; інтегрування управління документами в системи і процеси ділової діяльності.

Ключові слова: документація, інформація, функція управління, документування, діловодство.

Для цитування: Піддубна Л. П. Використання документно-інформаційних засобів у формуванні су-часної системи управління організацією. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 69-75 DOI 10.37203/kibit.2019.42.11

THE USE OF DOCUMENT AND INFORMATION TOOLS IN THE FORMATION OF A MODERN MANAGEMENT SYSTEM OF THE ORGANIZATION

Abstract. The article is devoted to research basic aspects of formation, development and implementation of the management Organization of documents and information facilities, forming with their help a comprehensive system of documentary support of Enterprises and Organizations. Implementation of management functions is directly related to information processes. The document is one of the forms of information participation in the communicative process.

Information is acquires the necessary qualities and properties: authenticity, evidence, effectiveness and can be stored and resubmitted in space and time in a documented form.

Research in the field of records keeping allows to consider the document as a complex information system, which is characterized by many parameters and is in constant development. The method of typing (or stencil) texts is one of the most studied methods unification the content of documents. It received the largest distribution in the unification of organizational and administrative documentation, where the informative part of documents is laid out in the text form.

The historical development of the existing system of documentation of management information and documenting the activities of organizations, institutions and enterprises has resulted in creating the whole system of documentation and management of documents, which was formed in Separate activity. Building an effective management system for enterprises, organizations, processes and types of activity is most the value of compliance with certain rules in documenting the activities of enterprises and organizations is enhanced in the modern world and is caused by an increase in attention on it.

«The document management» have includes the following functions and tasks: adoption of policies and standards in the field of document management; Allocation of responsibilities and powers to manage documents; Establishing and distributing procedures and guidelines for managing documents in the organization; Providing a range of services that relate to the management of documents and the use of documents; Design, implementation and administration of specialized document management systems; Integration management of documents in the system and processes of business activity.

Keywords: documentation, information, management function, documentation, business management.

Cite as: Poddubna L. P. The Use of Document and Information Tools in The Formation of a Modern Management System of The Organization. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 69-75
DOI 10.37203/kibit.2019.42.11

Постановка проблеми. Реалізація функцій управління безпосередньо пов'язана з інформаційними процесами. Безумовно, що інтенсивне використання інформації потребує сучасних комунікацій. Однією з форм участі інформації у комунікативному процесі все частіше виступає документ, який є основним носієм техніко-економічної інформації. Слід зазначити, що тільки у документованому вигляді інформація набуває необхідних якостей та властивостей: достовірності, доказовості, дієвості і може бути збереженою та переданою у просторі й часі.

Сьогодні вже можна відмітити як класичні напрацювання в сфері теорії документа та документовознавства праці відомих дослідників України, зокрема: С.В.Дубової, В.М. Комової, С.Г. Кулешова, Н.М. Кушнарєнко, Ю.І.Палехи, М.С.Слободяника, Л.Я. Філіпової, Г.М. Швецової-Водки. Крім того, значна частина робіт провідних учених у галузі архівознавства, менеджменту та ін. присвячена розробці питань, які можна об'єднати напрямом – діловодство, документаційне забезпечення управління, що поступово переростає в самостійну сферу дослідження та впровадження у діяльність підприємств та організацій під назвою управління документами і являє собою важливий розділ менеджменту.

Таким чином, широке впровадження та розповсюдження інтегрованих інформаційних системи призвело до значного інтересу щодо документно-інформаційного забезпечення управління організацій. Впровадження в повсякденну роботу персоналу організацій комп'ютерів викликає великий інтерес до створення системи документів, які повністю відповідали б сучасним вимогам, тобто містили максимальний обсяг інформації, були доступними тому колу споживачів, якому вони призначені, не були б і не могли б бути змінені сторонніми особами випадково чи зумисне і в той же час, враховуючи особливості роботи з технічними засобами, документи не були б занадто об'ємними, громіздкими, багатослівними тощо.

Виконання усіх цих вимог робить даний напрям досліджень актуальним, таким, що потребує уваги і подальшого розвитку з врахуванням досягнутих успіхів, напрацьованих не за одне століття правил та методичних підходів створення документно-інформаційного забезпечення управління, теоретико-методологічного

надбання, розробленого провідними ученими у цій сфері діяльності, а також вимог часу та професійних потреб різних споживачів, в тому числі в системах документів та інформації, яка є складовою будь-якого документа.

Формулювання мети статті. Метою даної статті є дослідження основних аспектів становлення, розвитку та впровадження в управління організацією документно-інформаційних засобів, формування за їх допомогою цілісної системи документного забезпечення діяльності підприємств та організацій.

Основний матеріал дослідження. На всіх етапах та рівнях управління вимагалось і вимагається безперервне вдосконалення його інформаційного забезпечення, глибокий аналіз техніко-економічної документованої інформації і надання її у зручній для користувача формі. Глобалізація інформаційного простору, що відбувається завдяки новітнім інформаційним технологіям та сучасним засобам комунікації, вимагає уважного та серйозного ставлення до документування, тобто опису подій, явищ за допомогою документа. Відтак, цей процес ґрунтується на принципах обробки, збереження та використання інформації.

Безумовно, що проблеми управління документами не залишилися без уваги сучасних науковців. Розвиток цього виду діяльності в Україні йде у кількох напрямках, про що свідчать і публікації, що з'являються у провідних наукових виданнях, і обговорення питань, які виносяться як окремі теми на конференції, семінари, тренінги з суміжних, але достатньо розвинених напрямів діяльності, наприклад: менеджменту, маркетингу, економіки, юриспруденції, державного управління, інформатизації виробництва та управлінської діяльності тощо, і яким безпосередньо присвячені подібні заходи, а також відкриття в Україні нового напрямку підготовки фахівців – «Документознавство та інформаційна діяльність». Існування цього напрямку підготовки фахівців близько двадцяти років, з 1995 до 2015 року, призвело до суттєвого інтересу вітчизняних науковців до проблем, пов'язаних з документом як об'єктом людської діяльності та до інформації, яка зафіксована на тому чи іншому матеріальному носії, формуючи документ.

При цьому слід зазначити, що і зазначений напрям активно почав розвиватися в Україні

лише зі здобуттям незалежності, бо до цього часу основні роботи у даній сфері виконувались у Москві у Всесоюзному науково-дослідному інституті діловодства та архівної справи (російською мовою ВНИИДАД). Результати цього процесу перш за все спостерігаються у використанні термінології з діловодства у практичній діяльності України та Росії. Так, у Російській Федерації визначення категорії «діловодство» поступово замінено категорією «документаційне забезпечення управління», а потім введено в обіг таке поняття як «управління документацією», яке сьогодні використовується досить широко як у теоретичних дослідженнях, так і у практичній діяльності. В Україні введення в обіг зазначеної термінології відбулося значно пізніше і пов'язане воно, з тим, що дане визначення знайшло місце у нормативних документах, зокрема у національному стандарті України «Управління документами. Загальні вимоги», який розроблено на основі стандартів ISO, тобто передбачає уніфікацію та стандартизацію діяльності, пов'язану з роботою з документами. Найперше, на що слід звернути увагу, говорячи про застосування стандартів ISO з управління документами, це основні рекомендації, які викладені у вище зазначеному стандарті. Виходячи з них, управління документами розповсюджується на практичну діяльність як осіб, які безпосередньо управляють документами, так і на будь-яких інших осіб, які створюють або використовують документи в ході ділової діяльності. Відповідно до рекомендацій зазначеного стандарту «управління документами» включає наступні функції та задачі:

- прийняття політики і стандартів у сфері управління документами;
- розподіл відповідальності та повноважень з управління документами;
- встановлення і розповсюдження процедур та керівних вказівок щодо управління документами в організації;
- надання низки послуг, які відносяться до управління документами та використання документів;
- проектування, впровадження та адміністрування спеціалізованими системами управління документами;
- інтегрування управління документами в системи і процеси ділової діяльності.

Сучасний стан розвитку документування діяльності організацій, створення та переробки інформації вимагає не просто уточнення цих категорій, а й розробки парадигми документаційного забезпечення управлінських та інших процесів, що відбуваються у підприємствах, організаціях, корпораціях та органах державного управління й місцевого самоврядування. Втім, окрім кількох робіт провідних дослідників цього наукового напрямку, ґрунтовні дослідження з означених питань в Україні майже відсутні,

або тільки починаються, зокрема автором статті ці питання вже розглядалися і стосувалися різних аспектів, в тому числі розвитку сучасних технологій у документно-інформаційному забезпеченні державного управління, нормативно-правового забезпечення сфери управління документаційними процесами в Україні з державної та самоврядної точки зору, документування розпорядчої діяльності органів державного управління та місцевого самоврядування [1,2,3]. В останні роки цей процес, набувши належного темпу, загальмувався, у зв'язку з тим, що спеціальність «Документознавство та інформаційна діяльність» виключено зі списку спеціальностей, за якими готують фахівців Вищі заклади освіти країни. Заміна означеної спеціальності на спеціальність «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа», призвела, не лише до уповільнення досліджень у документознавчій сфері, а і загальмувало розвиток напряму, який отримав розповсюдження у світі і пов'язаний з визнанням категорії «управління документацією» як важливої функції менеджменту.

Значний інтерес до документів як об'єктів, що акумулюють інформацію, зріс в останні роки і пов'язаний з широким розповсюдженням інтегрованих інформаційних систем управління ресурсами, в тому числі: виробничими, фінансовими, людськими, інформаційними, документаційними. Останнім часом в Україні накопичилися значні документно-інформаційні ресурси, набули розповсюдження різні документаційні системи, основне завдання яких полягає у забезпеченні взаємодії громадян та організацій з державними органами в процесі надання та споживання державних та муніципальних послуг, що в результаті призвело до формування нового актуального напряму діяльності як органів влади, так і приватних структур.

На сучасному етапі у зв'язку з впровадженням автоматизованих систем управління, електронного документообігу та урядування ці питання набувають особливої ваги. Створення системи електронного урядування обумовлює необхідність подальшого вдосконалення інформаційного забезпечення управління, передбачаючи у тому числі його типізацію з метою досягнення інформаційної сумісності автоматизованих систем управління міністерств, відомств, служб, агенцій, інспекцій та інших органів державної влади й місцевого самоврядування.

Інформаційне забезпечення управління традиційно розуміють як документаційне забезпечення, яке сьогодні перетворилось у комплекс взаємопов'язаних систем документації, що відображають процес виконання управлінських функцій, в тому числі і в автоматизованих системах управління. В той же час, слід зазначити, що інформаційне забезпечення виступаючи як підсистема, що забезпечує управління,

змістовно значно ширша, і включає в себе як уніфіковані системи документації, так і системи класифікації та кодування інформації, опис інформаційних масивів, внутрішніх та зовнішніх по відношенню до організації процесів, різного роду робіт тощо.

Перехід будь-якої країни до інформаційного суспільства вимагає переосмислення, а у окремих випадках, і розробки нових механізмів регулювання відносин, що виникають між громадянами, їх об'єднаннями та державою [4]. Науково обґрунтований підхід до вирішення цієї проблеми має сприяти формуванню нового системного погляду, підсиленого процесним підходом, на проблему державного регулювання документно-інформаційним забезпеченням діяльності відповідно до принципів, стандартів і норм, що вироблені європейською та світовою спільнотою, з урахуванням особливостей розбудови української держави. Систематизація документно-інформаційних зв'язків у суспільних системах вимагає багатоаспектного дослідження, в якому, поряд з іншими, першочергового значення набувають організаційно-правові аспекти.

Бурхливе зростання потоків та обсягів інформації, що циркулює в соціумі та його підсистемах, пов'язано, насамперед, з надзвичайним ускладненням виробництва та управління ним, а також ускладненням усіх сфер суспільного життя. Сучасне суспільство та його ланки є складними системами, а тому зберігання цілісності системи, її якісної визначеності, забезпечення її функціонування і розвитку немислиме без інформаційних процесів [5], які сьогодні визначені як інформатизація суспільства. Поряд з людськими, фінансовими, матеріальними ресурсами, які забезпечують ефективне функціонування соціально-економічних систем в сучасних умовах до цієї сукупності з трьох елементів додається ще один вид ресурсів - інформаційний. Як засвідчує практика, вирішення управлінських задач вимагає переробки все зростаючих обсягів різноманітної інформації. Поняття «інформація» виникнувши як науковий термін при вирішенні інженерних проблем зв'язку і комунікацій, сьогодні стало багатоаспектним за своїм значенням і охопило кілька окремих теорій, які породжені різноманітними методологічними підходами до проблем інформації у різних сферах знань.

В системі знань з управління велике значення набуває семантична теорія інформації, яка ґрунтується на ідеях Ю.А.Шрейдера і полягає в тому, що інформація, яку отримує реципієнт, змінює обсяг і структуру його знань, що Ю.А. Шрайдером визначене як тезаурус реципієнта. Простіше кажучи, визначаючи тезаурус як деяке особливим чином оформлене накопичення, в інформатиці і теорії штучного інтелекту звертається увага на систематизацію даних, які складають тезаурус, і на їх орієнтуючий характер. Саме

така характеристика тезаурусу лежить в основі змісту даного поняття у загальногуманітарному тезаурусному підході: тезаурус — це структуроване уявлення і загальний образ тієї частини світової культури, яку може засвоїти суб'єкт. При цьому слід звернути особливу увагу на те, що тезаурус (як характеристика суб'єкта) будується не від загального до особливого, а від свого до чужого. Своє виступає як замішувач загального. Реальне загальне вбудовується у своє, займаючи у структурі тезаурусу місце особливого. Все нове для того, щоб зайняти певне місце в тезаурусі, повинно бути у тій чи іншій мірі освоєне (буквально: зроблене своїм)[6]. Таким чином нова інформація не просто додається до старої, а інтегрує з нею у нову систему. Ґрунтуючись на цьому аспекті, зазначимо, що, здатність сприймати нову інформацію залежить від існуючого стану тезаурусу реципієнта, який у даному випадку відіграє роль метайнформації стосовно інформації, що надходить [7]. Виходячи з вище викладеного, інформація впливає та підсилює інтелектуальну діяльність людини. Відомо, що процес управління пов'язаний з отриманням, обробкою та передачею інформації, яку у цій сфері прийнято називати техніко-економічною.

Виділення інформації як найважливішого ресурсу функціонування та управління системними об'єктами обумовлено перш за все складністю управління іншими ресурсами, яка посилюється в сучасних умовах. Усе численнішими, різноманітнішими і взаємозалежнішими стають фактори, які слід враховувати у ході обґрунтування та прийняття будь-яких управлінських рішень. Все несподіванішими виявляються наслідки прийнятих рішень, які часто не співпадають не те, що у часі, але й у просторі. За образним виразом академіка А.І. Берга, «інформація проникає у всі пори життя людей і суспільства, а життя неможливе в інформаційному вакуумі» [8].

Таким чином, на етапі інформатизації суспільства прийшло розуміння необхідності управління інформацією в будь-якому виробництві, оскільки у підсумку від якості управління інформаційними та документальними ресурсами, а також документуванням діяльності, залежить ефективність використання та розвитку інших ресурсів конкретної організації та і всього суспільства[9]. У цілому на цьому рівні під управлінням інформацією слід розуміти управління виробництвом та споживанням інформації будь-якої системи, тобто продукування інформації, її узагальненням, переробкою, переосмисленням, створенням якісно нової інформації або подачею відомих фактів, інформаційних повідомлень у новому вигляді (формі), новому документі.

Виходячи з цього, важливим стає питання визначення сутності такої категорії як «документ». Дослідження у сфері документознавства

дозволяють розглядати документ як складну інформаційну систему, яка характеризується багатоманітністю параметрів і знаходиться у постійному розвитку. Впровадження комп'ютерних технологій сприяло широкому розповсюдженню в управлінні класифікаторів інформації. Вони створювались в результаті робіт з класифікації і кодування інформації і спочатку призначалися для формалізації інформації і надання їй зручного для введення у обчислювальну машину вигляду. Сьогодні однією з найважливіших задач класифікаторів, є забезпечення інформаційної сумісності при передачі інформації на рівні кодів.

Одним з найбільш вивчених методів уніфікації змістовної частини документів є метод типізації (або трафаретизації) текстів. Він отримав найбільше розповсюдження при уніфікації організаційно-розпорядчої документації, у якій змістова частина документів викладена у текстовій формі. Змістова частина більшості документів, які відносяться до інших систем документації, що використовуються в управлінні, в тому числі планових, звітно-статистичних, з матеріально-технічного постачання, з торгівлі тощо представлена у вигляді таблиць, тому використання методу типізації текстів не завжди виправдане. Найбільш перспективною у цьому випадку є уніфікація найменувань показників, які є основними інформаційними характеристиками діяльності об'єктів на різних рівнях управління та складають головну змістовну частину документів. Найменування показників відображається у класифікаторах різних категорій, в основі розробки яких лежать номенклатури об'єктів інформації. За деякими даними, в різних сферах управлінської діяльності та рівнях управління використовується до 50 тисяч класифікацій та номенклатур, які історично склалися.

У сучасному суспільстві складно знайти елемент структури, функціонування якого б не оформлялось документально. Документ розповсюджений елемент і відіграє суттєве значення у життєдіяльності суспільства. Важливим завданням на сучасному етапі стає документування діяльності організації. При цьому слід мати на увазі не лише управлінську діяльність, але і будь-яку діяльність організації. З метою чіткого визначення терміну документування, звернемося до словника української мови. У словнику слово «документування» визначається як обґрунтовувати документами [10]. Тобто, якщо розглядати цей термін у контексті управлінської діяльності підприємств та організацій, то дослівно документування можна визначити як обґрунтування різних видів діяльності, подій, фактів, процесів, які відбуваються в організації, за допомогою різного роду документів, найбільш підходящих для тих чи інших подій та процесів. Документування та організація роботи з документами як складові процесу управління

є важливими чинниками забезпечення результативної та ефективної діяльності організації.

Історичний розвиток існуючої в Україні система документування управлінської інформації та документування діяльності організацій, установ і підприємств призвів до створення цілої системи документування та управління документами, яка сформувалась у окремий вид діяльності, що отримала назву «діловодство» або ближче до українського відповідника «справочинство» з подальшою трансформацією, на думку автора у документаційний сервіс [11].

Значення діловодства у здійсненні процесу управління сьогодні в Україні дещо применшене. Йому відводиться тільки допоміжна роль в управлінській діяльності, а ставлення до нього лише як до необхідного атрибуту, який є важливим елементом юридичного підтвердження певних фактів та подій, що відбувались в організації певним чином нівелює важливість цього виду діяльності, а відтак, формує і ставлення до самого діловодства і пов'язаних з цим процесів. І лише при виникненні певних проблем, пов'язаних з відсутністю, або недостатньо чітким викладенням змісту та помилками у тексті документа, порушенням його належної форми, відсутністю окремих реквізитів та іншими недоліками, що робить документ не правомочним, стає зрозумілою необхідність дбайливого ставлення до визначеного процесу.

Значення дотримання певних правил у документуванні діяльності підприємств та організацій посилюється у сучасному світі і обумовлюється зростанням уваги до побудови ефективної системи управління підприємствами, організаціями, процесами та видами діяльності. У зв'язку з цим, важливим питанням є виокремлення функцій управління та забезпечення їх реалізації у повсякденній роботі організацій. У загальному значенні функції управління називаються спеціалізовані види різноманітних робіт. Розглядаючи детальніше сутність, призначення та види функцій управління, приходимо до визначення ролі та місця документа в управлінській діяльності взагалі та у реалізації конкретних функцій управління.

Дослідники з менеджменту визначають функцію управління як вид діяльності, який ґрунтується на розподілі та кооперації управлінської праці й характеризується певною однорідністю, складністю, стабільністю впливу на об'єкт та суб'єкт управління. Кожна управлінська функція спрямована на розв'язання специфічних і різноманітних проблем взаємодії між окремими складовими організації, зокрема підрозділами та робочими місцями, організацією та зовнішнім середовищем, роботодавцем та найманим працівником, що вимагає здійснення великого комплексу конкретних заходів. У функціях виявляються сутність і зміст управління. Оскільки функція – це процес, то передача змісту та

послідовності дій визначається як процесний підхід до управління, а з метою збереження необхідних команд та інформації використовується документ.

Виходячи з цього посилання, коло проблем у процесі управління організацією зводиться до визначення конкретної мети розвитку, виявлення її пріоритетності, черговості й послідовності реалізації, намічених (запланованих заходів), які наближають організацію до досягнення мети. На цій основі розробляються господарські завдання, визначаються основні напрями і шляхи розв'язання цих завдань, необхідні ресурси й джерела їхнього забезпечення, встановлюється контроль за їх виконанням. Реалізація загальних завдань вимагає створення необхідних економічних та інших умов у сфері управління. До конкретних функцій належать інформаційне забезпечення управління. Інформаційне забезпечення управління складається з організації пошуку, збору, зберігання та передачі інформації з метою її використання у процесі вирішення управлінських задач. В організації інформаційного забезпечення центральна роль належить документуванню.

Однією з причин неякісного прийняття управлінських рішень є слабка теоретична і практична підготовка багатьох працівників, які недостатньо мірою володіють комплексом встановлених в установах, організаціях та на підприємствах методів, способів і прийомів роботи з документами, а в деяких випадках і незнання вимог Державних стандартів, що встановлюють порядок оформлення документів.

Питанням складання текстових документів відповідають сучасні наукові дисципліни: прикладна лінгвістика і теорія стандартизації, інженерна психологія і психолінгвістика, теорія і практика редагування, теорія і практика управління підприємством.

Основними елементами справочинства є письмові документи та документування, тобто створення документів. Оскільки документи є засобом засвідчення, доведення певних фактів, то документи мають велике правове значення тобто юридичну силу.

Більшість управлінських документів повинна задовольняти такі вимоги, як придатність до тривалого зберігання, максимальна точність. У системі управлінських документів виділяють офіційний документ, під яким розуміють документ, створений юридичною або фізичною особою та засвідчений у встановленому порядку. Крім того, в управлінській діяльності застосовується категорія «службовий документ». У нормативних документах службовий документ визначено як офіційний документ, який використовують у поточній діяльності.

Документи використовуються відповідно до функцій, які вони покликані виконувати. Всі

офіційні документи мають загальні та спеціальні функції. До загальних функцій документів слід віднести: інформаційну (документ містить інформацію); соціальну (документ – соціально значимий об'єкт, оскільки він задовольняє певну соціальну потребу); комунікативну (документ – це засіб зв'язку між організаціями та іншими суспільними структурами, приватними особами); культурну (документ закріплює та передає культурні традиції, зокрема рівень наукового, технічного розвитку, ступінь розвитку мови тощо).

До спеціальних функцій документа належать такі: управлінська (документ грає велику роль в управлінні); правова (документ має юридичну силу); історична (документ є надбанням історії, матеріальним підтвердженням подій, явищ, що відбувалися у світі). У кінцевому підсумку, документи являють собою джерело історії.

Сучасні вимоги до оформлення ділових документів, зокрема організаційно-розпорядчих, зафіксовані в Державних стандартах та Правилах, затверджених Постановою Кабінету Міністрів, в державних установах та інших центральних і місцевих органах виконавчої влади визначається конкретний комплекс документів, передбачених номенклатурою справ та необхідних і достатніх для документування їх діяльності.

Склад документів в організації залежить від:

- порядку прийняття рішення (одноособовість або колегіальність);
- обсягів і характеру взаємозв'язків у внутрішньому середовищі організації;
- характеру взаємостосунків з іншими організаціями та державними органами.

Висновки та перспективи подальшого розвитку

Таким чином, документно-інформаційне забезпечення управлінської діяльності за останні роки набуває набагато ширшого застосування і вимагає від конкретного підприємства не просто складання та зберігання організаційно-розпорядчих документів, як це було раніше, але, спираючись на міжнародні та внутрішні стандарти, здійснювати формування цілісних комплексів документів, які б належним чином сприяли документуванню діяльності організації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Піддубна Л. П. Шляхи розвитку сучасних технологій у документно - інформаційному забезпеченні державного управління // Наукові розвідки. - Збірник наукових праць. вип.1, К.: Академія муніципального управління, 2015. – С. 172-178.
2. Піддубна Л. П. Теоретичне та нормативно-правове забезпечення сфери управління документальними процесами в Україні з державної та самоврядної точки зору // Місцеве самоврядування в Польщі та Україні. - Збірник наукових праць, Познань-Київ: 2013. – С. 315-325
3. Піддубна Л. П. Особливості документування розпорядчої діяльності органів державного управління та місцевого самоврядування в Україні // Науковий

вісник Академії муніципального управління. - Збірник наукових праць, серія «Управління», вип.4, К.: Академія муніципального управління, 2012. - С. 154-162

4. Пішеніна Т. І. Сучасні аспекти інноваційної трансформації системи управління підприємством: монографія / Т. І. Пішеніна, А. В. Коротеєва, О. О. Романенко; Ун-т «Україна». - К. : Ун-т «Україна», 2013. - 127 с.

5. Арістова І.В. Державна інформаційна політика: організаційно-правові аспекти / За загальною редакцією д-ра юрид. наук, проф. Бандурки О.М.: Монографія. - Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. - 368 с.

6. Луков Вал. А., Луков Вл. А. Тезаурусный подход: исходные положения Комплексные исследования: тезаурусный анализ мировой культуры Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение» / 2008 / №9 2008 электронный ресурс http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2008/9/Lukovs_Thesaurus_Approach

7. Шрайдер Ю.А. Информация и метаинформация. Научно-техническая информация., 1974, № 4, с. 3-10.

8. Берг А.И. Кибернетика и общественные науки // Методологические проблемы науки. М., 1964 с.259-260

9. Романенко (Яковлева) О.В. Сфери буття різнотипних суспільств як предмет філософського аналізу / О.В. Романенко // Буття людини в суспільстві: системний виклад: Монографія / І.В.Бойченко, М.І.Бойченко та інші. - К.: Промінь, 2012. - С. 125-233.

10. Словник української мови. У 11-ти томах. Том II. - К.: Наукова думка, 1971. - 356 с.

11. Піддубна Л. П. Передумови виникнення та формування документаційного сервісу в Україні // Науковий вісник Академії муніципального управління. - Збірник наукових праць, серія «Управління», вип.3, К.: Академія муніципального управління, 2011. - С. 227-233

REFERENCES

1. Piddubna L. P. Ways of development of modern technologies in the document-information provision of public administration // Scientific intelligence. -

Collection of scientific papers. 2015, №. 1, K.: Academy of Municipal Management, 2015. - P. 172-178.

2. Piddubna L. P. Theoretical and normative-legal provision of the document management sphere in Ukraine from the State and self-governing point of view // local government in Poland and Ukraine. - Collection of scientific works, Poznan-Kyiv: 2013. - P. 315-325

3. Piddubna L. P. Peculiarities of documenting the administrative activity of bodies of State administration and local self-government in Ukraine // Scientific Bulletin of the Academy of Municipal Management. -Collection of scientific Works, series «Management», 2012, №. 4, K.: Academy of Municipal Management, 2012. - P. 154-162

4. T. Pishenina Modern aspects of innovative transformation of the enterprise Management system [text]: Monograph/T. I. Pishenina, A. v. Korenyev, O. O. Romanenko; Univ-T «Ukraine». -K.: Univ-T «Ukraine», 2013. -127 p.

5. Aristov i. V. State information policy: organizational and legal aspects/General edition by Dr. Urid. Sciences, Prof. Bandurs O. M.: Monograph. - Kharkiv: View of the un-th. Cases 2000. - 368 p.

6. Lukov Val. A., Lukov Vl. A. Thesaurus Podhod: The source provisions of the complex Issledovaniâ: The thesaurus of the Peacound cultural information Humane Portal «knowledge of... Downgrade. Umenie»/2008/No9 2008 Electronic Resource http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2008/9/Lukovs_Thesaurus_Approach

7. Shrider Yu. A. Information and meta-information. Scientific-Technical information, 1974, No 4, p. 3-10.

8. Berg A.I. Cybernetics and Social Sciences / Methodological problems of science. M., 1964 p.259-260

9. Romanenko (Yakovleva) O.V. Sferi Buttya ryznotyptystyak yak subject of the russian analzu / O.V. Romanenko // Buttya people in the suspension: systemic vup: Monographia / - K.: Promin, 2012. P. 125-233.

10. The Slovenian Ukrainian Movi. 11 volumes. Tom 2. - K.: Science Doom, 1971. - 356 p.

11. Piddubna L.P. Peredumovi viniknenna that form of documentary service in Ukraine / Scientific Bulletin of the Academy of Municipal Management. Collection of scientific Works, series «Management», 2011, № .3, K.: Academia of the Muncipal Administration, 2011. - P. 227-233

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ НА ТРУДОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ

Скиба Т. В.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.12

УДК 339.138:004

JEL: M 31

SKIBA T. V.
0000-0002-9248-7025
t.skyba@kibit.edu.ua

Zhitomir branch of Kiev Institute of Business and Technology

СКИБА Т. В.
0000-0002-9248-7025
t.skyba@kibit.edu.ua

Житомирська філія Київського інституту бізнесу та технологій, м. Житомир

Анотація. У статті проаналізовано вплив мотиваційного механізму на підвищення трудової діяльності персоналу. У статті досліджено роль креативного маркетингу в ринковій економіці. Розглянуто сутність і зміст понять креативність, креативний маркетинг, визначено умови його впровадження, запропоновані види маркетингової творчості.

Доведено, що творчий підхід, інноватика в соціально-економічних процесах є основою високої конкурентоспроможності в різних видах діяльності. В традиційних товарах і послугах все більший відсоток доданої вартості становить оригінальна інновація.

Визначено, що креативний маркетинг виступає як результат творчого мислення професіонала-маркетолога. Загалом, це свобода в прийнятті маркетингового рішення з урахуванням сформованої кон'юнктури, досвіду, знань, поведінки споживачів в кожному із сегментів ринку.

Креативний маркетинг охарактеризовано як маркетингову діяльність, в основі якої лежать інноваційні, нестандартні рішення, що дають можливість досягти значних результатів без кардинальних змін наявних можливостей.

Охарактеризовано креативний підхід до маркетингових інструментів, що розглядається як реакція на жорсткі незвичні умови зовнішнього ринку і практична відсутність ресурсів для розвитку.

Доведено, що низька ефективність традиційних маркетингових інструментів створює передумови для формування нових інструментів і засобів маркетингу, розробляються нові технології їх реалізації на практиці, методи, прийоми, з'являється інституційна основа нових видів маркетингу.

Особлива увага приділяється практичній компоненті креативного маркетингу, яка повинна превалювати над творчою складовою процесу або результату, так як оцінка ефективності маркетингової ідеї буде здійснюватися не за ступенем її оригінальності, а за ступенем інноваційності, тобто економічної результативності. У той час як будь-які результати прояву креативного маркетингу позначаються на сприйнятті марки компанії і самого товару, саме його можливість перетворюватися в економічний результат створює передумови для успішного просування цього товару на ринку.

Висвітлено групи маркетингової творчості, що забезпечують стійкий високий економічний результат: організаційна маркетингова творчість та прикладна маркетингова творчість.

Ключові слова: креативність, креативна економіка, креативний маркетинг, креативні інструменти, види креативності.

Для цитування: Скиба Т. В. Особливості розвитку креативного маркетингу в сучасних умовах. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 76-80 DOI 10.37203/kibit.2019.42.12

FEATURES OF CREATIVE MARKETING DEVELOPMENT IN CURRENT CONDITIONS

Abstract. The article examines the role of creative marketing in a market economy. The essence and content of the concepts of creativity, creative marketing are considered, the conditions of its introduction, the types of marketing creativity are proposed.

Creativity, innovation in socio-economic processes are the basis of high competitiveness in various activities is proved. In traditional goods and services, an increasing percentage of value added is original innovation.

Creative marketing acts as a result of the creative thinking of a marketing professional. In general, it is the freedom to make a marketing decision based on the current environment, experience, knowledge, consumer behavior in each of the market segments are determined.

Creative marketing as a marketing activity, which is based on innovative, non-standard solutions that allow to achieve significant results without dramatic changes in the available opportunities are characterized.

The creative approach to marketing instruments is described as a reaction to the harsh unusual conditions of the foreign market and the practical lack of resources for development.

Low effectiveness of traditional marketing tools creates the preconditions for the formation of new marketing tools and tools, develops new technologies for their implementation in practice, methods, techniques, and the institutional basis of new types of marketing are proved.

Particular attention is paid to the practical component of creative marketing, which should prevail over the creative component of a process or result, since the evaluation of the effectiveness of a marketing idea will be carried out not by the degree of its originality, but by the degree of innovation, that is economic efficiency. While any results of creative marketing are affected by the perception of the brand of the company and the product itself, its ability to turn into an economic result creates the preconditions for the successful promotion of the product in the market.

The groups of marketing creativity that provide stable high economic result: organizational marketing creativity and applied marketing creativity are covered.

Keywords: creativity, creative economy, creative marketing, creative tools, types of creativity.

Cite as: Skiba T. V. Features of Creative Marketing Development in Current Conditions. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 76-80 DOI 10.37203/kibit.2019.42.12

Постановка проблеми. В ринкових умовах здійснення господарської діяльності пріоритетним стає не виробництво і технології, а креативність та інноваційність, що сприяє виникненню нового виду, нової концепції економіки – креативної економіки, що стимулює формування привабливого інвестиційного клімату як міст, так і інших територіальних одиниць, що сприяє зростанню соціальної злагоди і розвитку соціальної сфери, яка модернізує сферу освіти і викликає зростання загального добробуту країни.

Найбільш ефективним засобом нівелювання наслідків кризи і переходу на якісно новий рівень розвитку економіки в майбутньому може стати творчий підхід до соціально-економічних явищ.

Творчий підхід, інновації в соціально-економічних явищах є своєрідною запорукою високої конкурентоспроможності в різних видах діяльності. В традиційних товарах і послугах все більший відсоток доданої вартості становить оригінальна інновація [1]. Саме ставка на додавання творчої складової у дизайн та зміст нових продуктів дозволяє підприємствам зайняти позицію одного з найуспішніших не тільки на локальному, а й на національному ринках.

За участі креативної економіки формуються нові економічні моделі, нові типи соціальних відносин, а відповідно і вимоги до різних методів управління, видам діяльності, а отже, і до реалізації креативного маркетингу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичному обґрунтуванню нових підходів до розуміння поняття креативного маркетингу та його ролі в сучасній системі ринкових відносин сприяв аналіз основних положень теорії, викладених у працях Дж. Гілфорда, Е. Торренса, А. Джулера, Дулькіної А.В., Морозової І.Г., Беєр П., Бернстайна Д., проте особливості застосування креативних інструментів в комплексі маркетингу не досліджувалось. Тому метою даного дослідження є обґрунтування сутності креативного маркетингу, розкриття видів та креативних інструментів, що створюють прин-

ципово нові, нестандартні практичні рішення в комплексі маркетингу.

Виклад основного матеріалу. Актуалізація проблеми обумовлена зростанням конкурентної боротьби на товарних і сировинних ринках, збільшенням вимог до якості представлених на них товарів і послуг, необхідністю диференціації пропозицій на ринку, і в той же час уповільненням економічного зростання в багатьох регіонах, безробіттям тощо. Саме приховані резерви, що впливають на ефективне функціонування господарства, закладені в креативному маркетингу.

В Україні застосування терміну «креатив» і характеристики «креативність» по відношенню до нових оригінальних ідей стало популярним відносно недавно. Креативність з позиції економіки та управління – це здатність створювати і знаходити нові ідеї, відхиляючись від прийнятих схем мислення, успішно вирішувати завдання, які постають перед підприємством нестандартним чином. Креативність передбачає бачення проблем під іншим кутом, наслідком чого є розробка оригінальних способів їх вирішення [2, с. 406]. Термін «креативність» закріпився в основному за сферою рекламної діяльності. У літературних джерелах «креативність» застосовується, як правило, в якості аналога творчості з поправкою, що творчість – це вид діяльності, а креативність – це характеристика особистості.

Перед створенням нового продукту організації необхідно провести дослідження ринку існуючої аналогічної продукції, щоб визначити потреби споживачів, які міг би задовольнити новий продукт. Надалі з'являється необхідність у використанні креативного маркетингу, який визначається як особливий вид творчої діяльності, спрямований на безперервне якісне вдосконалення продуктів і інструментів маркетингу з метою залучення більшої кількості клієнтів. У сучасному світі все більш популярним стає вживання терміну «креатив» замість терміну «творчість». Пояснюється це зростаючою глобалізацією і європейському впливу на вітчизняний

ринок. Креативний маркетинг в будь-якої компанії означає її діяльність в області реклами і просуванні своїх продуктів [3].

Отже, основна вимога до креативного маркетингу – оригінальність і прагнення завоювати лояльність споживача. Сутність і мета його застосування полягає в тому, що в той час як ціну, технологію виробництва, якість конкуренти можуть перейняти в тій чи іншій мірі, бренд і індивідуальну корпоративну культуру компанії вони перейняти не зможуть. Бренд відображає суть самої компанії, її цінності, місію, стратегії, а також дозволяє покупцям ідентифікувати товари з певною компанією, формувати лояльність до будь-якої її продукції, будувати чіткі асоціації з нею. Однак якщо компанія тільки вступає на ринок, початкового створення бренду їй мало, його слід ще й розкрутити до належного рівня, зробити відомим широкому загалу [4, с. 75]. Більш того, навіть розкрученому бренду іноді необхідна реклама, яка буде підігрівати інтерес споживачів до компанії, нагадувати про її активну діяльність. Для таких цілей існує креативний маркетинг.

В зазначеному контексті креативний маркетинг виступає як результат творчої «фантазії» професіонала-маркетолога [5]. Загалом, це свобода в прийнятті маркетингового рішення з урахуванням сформованої кон'юнктури, досвіду, знань, поведінки споживачів в кожному із сегментів ринку [6, с. 173].

Таким чином, велика відповідальність в даному випадку лягає саме на маркетолога, який повинен мати нестандартне мислення, талант, креативно сприймати ситуації, що відбуваються на ринку і користуватися ними, а також вміти вибрати такий нетрадиційний інструмент маркетингу, який би відразу привернув увагу споживача, змусив довше зупинитися біля даного продукту або на його рекламі [7]. В цьому і полягає основна відмінність креативного маркетингу від традиційного – вміння звернути на себе увагу покупця, здивувати його. Маркетолог повинен володіти латеральним мисленням, яке полягає в зміщенні від традиційного мислення, розриві стандартних підходів до якоїсь певної ідеї, пошуку оригінального способу її вираження, створення чогось кардинально нового [8, с. 10].

Маркетинг в своїй сучасній природній формі має певну специфіку на ринку. Майже у кожній компанії є безліч конкурентів. Для того щоб їх обійти, необхідно не тільки постійно аналізувати і систематизувати ситуацію на ринку, але й мати певний талант і художнє бачення, щоб в найпростіших речах бачити основу для здійснення подальшого ефективного маркетингового ходу. При цьому необхідно пам'ятати, що будь-яка маркетингова діяльність нерозривно пов'язана з ризиком і абсолютно будь-яка вибрана стратегія може привести в підсумку як до бан-

крутства компанії, так і до її успіху, в залежності від того, яке відношення складеться у покупців до даної продукції, що, на превеликий жаль маркетологів, майже неможливо передбачити. Однак ні в якому разі не варто остерігатися або обмежувати обсяг подібної новаторської діяльності, нехай навіть вона і пов'язана з великим ризиком. Адже результати від неї можуть не тільки покрити понесені витрати, але і значно поліпшити успішність діяльності компанії, її становище на ринку, а деколи і зробити її майже недосяжною для конкурентів.

В умовах сучасного ринку втриматися на ринку і займати на ньому дійсно конкурентоспроможну і високу нішу можливо тільки при постійному вдосконаленні своєї продукції, застосуванні до неї інновацій і креативу. Більш того, разом із євроінтеграційними кроками України конкуренція на ринку споживчих товарів і послуг істотно посилилася, а отже, щоб протистояти сильним іноземним конкурентам, вітчизняні компанії зобов'язані креативно підходити до позиціонування свого товару, залучати споживачів нехай не кращим співвідношенням ціна-якість, або не більше відомою торговою маркою, але креативністю свого маркетингу, яскравою, оригінальною рекламою. В першу чергу це рекомендується невеликим підприємствам, що діють на ринках масового споживання або обслуговування й відчувають тиск з боку конкуруючих брендів. Креативний маркетинг сьогодні, мабуть, один з головних інструментів, яким вони можуть оперувати у своїй боротьбі з фірмами-гігантами.

За своєю сутністю креативність слід розглядати як здатність до творчості, у вигляді бажання і здатності створювати принципово нові нетрадиційні ідеї і вирішувати проблеми, використовуючи нестандартні підходи.

Крім того, з позицій креативної економіки, доцільно визначати креативний маркетинг як маркетингову діяльність, в основі якої лежать інноваційні, нестандартні рішення, що дають можливість досягти значних результатів без кардинальних змін наявних можливостей.

Маркетинг виступає невід'ємним інструментом, основною рушійною силою інноваційного розвитку економіки. Згідно з результатами практики застосування маркетингових інструментів в економіці останніх десятиліть, стрімко збільшується важливість присутності в усіх сферах маркетингу методів та інструментів, в основі яких також закладена креативна (творча) складова [9, с. 73].

Відповідно передумовами для використання креативних інструментів в системі маркетингу стало:

- падіння ефективності традиційних інструментів;
- постійне зростання цін на традиційні інструменти маркетингових комунікацій;

- високі витрати на використання традиційних інструментів маркетингу;
- зростаюча недовіра, негативне ставлення споживачів до впливу на них за допомогою традиційних засобів маркетингових комунікацій;
- прагнення рекламодавців використовувати інтегровані комунікації з метою досягнення синергетичного ефекту;
- законодавчі обмеження, що стосуються використання традиційних інструментів комплексу маркетингу.

Наразі формується ринок нових інструментів і засобів маркетингу, розробляються нові технології їх реалізації на практиці, методи, прийоми, з'являється інституційна основа нових видів маркетингу [10, с. 5].

Відповідно використання креативного маркетингового підходу має формуватися з урахуванням наступних характеристик:

- новизна товару, послуги, в основі якої сучасні технології;
- нестандартність, яка може виражатися в поєднанні несумісних, на перший погляд, компонентів;
- доцільність у використанні;
- управління підприємством на основі креативних ідей повинно бути націлене на подальший розвиток, підвищення іміджу, залучення інвестицій, тощо.

Креативний підхід до маркетингових інструментів виник як реакція у відповідь на жорсткі незвичні умови зарубіжного ринку і практична відсутність ресурсів для розвитку. Вітчизняні підприємства потребували такого підходу до діяльності, який забезпечив не тільки виживання, а й розвиток в цих непростих умовах. Такий маркетинговий підхід надає можливість створювати конкурентоспроможні продукти навіть на базі застарілої техніки і ресурсів, що знаходяться в розпорядженні підприємства. Важливо відзначити, що при цьому досліджуються нетрадиційні підходи до використання даних ресурсів, з огляду на відсутність притоку інвестицій. Для підприємств, стан яких свідчить про можливість банкрутства, креативний маркетинговий підхід дає можливість виявити конкурентну перевагу. Крім того, креативний інструментарій допускає комплексне використання декількох засобів маркетингових комунікацій – запозичення характеристик одних і органічне їх поєднання з іншими засобами. Комплекс комунікацій вітчизняних підприємств здебільшого має потенціал, але ще не знайшов реалізації. Креативний комунікаційний ресурс являє собою потенційну можливість організації для розвитку і вдосконалення свого бізнесу в рамках обраної цілісної стратегії маркетингу. Вплив креативного комплексного інструментарію на діяльність підприємства реалізується через його здатність більш

повно використовувати сукупність внутрішніх ресурсів і запасів (фінансових, матеріальних, трудових). Як результат – зменшується собівартість продукту або послуги за рахунок скорочення часу перебування в мережі розподілу і завдяки зниженню ймовірності недоотримання прибутку. Крім цього, важливу роль креативний комунікаційний ресурс відіграє і з точки зору оперативності реагування організації на зовнішні фактори середовища маркетингу. Це значно посилює вплив на зниження рівня комерційних ризиків і, отже, сприятливо позначається на стабільності економічної безпеки підприємства.

Необхідно встановити взаємозв'язок між використанням креативного маркетингового підходу і раціональним результатом процесу, так як кінцевий результат використання креативного маркетингу буде виражатися саме в економічних показниках. Практична сутність креативного маркетингу повинна превалювати над творчою складовою процесу або результату, тому що оцінка ефективності маркетингової ідеї буде проводитися не за ступенем її оригінальності, а за ступенем економічної результативності.

Всі можливі види маркетингової творчості, що забезпечують економічний результат, логічно розглядати в двох основних групах: організаційна маркетингова творчість і прикладна маркетингова творчість.

Організаційна маркетингова творчість – прерогатива топ-менеджменту в сфері маркетингової діяльності, але будь-який співробітник також в змозі запропонувати поліпшення в системі управління маркетинговою діяльністю.

Ці нововведення спрямовані на підвищення ефективності менеджменту маркетингової діяльності, взаємодії між регіональними підрозділами, між окремими позиціями в ієрархії персоналу.

Організаційна маркетингова творчість здійснює істотний внесок в наявні можливості управляти, знаходити нестандартні рішення, виходити із ситуацій. Креативність з точки зору організаційної маркетингової творчості забезпечує менеджеру набір сценаріїв подальших дій в здійсненні управлінських функцій.

Сучасний креативний маркетинг будується на командній роботі, що поєднує взаємодію з різними фахівцями. Саме на стикі інтересів і ідей може виникнути нова пропозиція. У командній роботі важливо, щоб були присутні генератори ідей, критик-реаліст, практики, здатні втілити ідею в кінцевий продукт.

Креативність в рамках прикладної маркетингової творчості проявляється в сфері виробництва продукту і охоплює всі стадії від появи ідеї до виготовлення. Творчість в виробничих процесах представляється базовим в порівнянні з організаційним. У ХХІ столітті до виробничих інновацій додалися також успішні комуніка-

тивні ідеї, однак і до цього дня перші грають лідируючу роль [11].

Креативний маркетинг тільки тоді є продуктивним, коли він орієнтований на наступні практичні дії. Умовами прояву креативного маркетингу є:

- розуміння керівництвом, що інновації мають особливе значення в забезпеченні конкурентоспроможності;
- інновації у підприємницькій діяльності необхідно розглядати як явище, що знаходиться в сфері попиту, а не пропозиції, тому що інновація змінює цінність і корисність, отриманих споживачем товарів, вона перетворює економічні ресурси в нову, більш продуктивну форму, що дозволяє знайти конкурентні переваги [12, с. 11];
- особливого значення набуває об'єднання зусиль всього колективу з доведення творчого рішення до його інноваційного втілення.

Креативні ідеї з'являються, перш за все, в результаті системного аналізу, в пошуку нових стратегій.

Висновки. Таким чином, в умовах креативної економіки, відбувається активне використання інструментів маркетингу для просування товарів і формування іміджу. При використанні інструментів маркетингу до управління територією необхідно спиратися на теорію і методологію маркетингу. Запропонована концепція креативного маркетингу дозволяє на практиці застосовувати необхідні принципи та інструменти такого маркетингу, розробляти найбільш ефективні стратегії розвитку підприємств, які забезпечують зростання конкурентоспроможності і добробуту населення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дубина, И. Н. Управление творчеством персонала в условиях инновационной экономики. – Москва, 2009. – 376 с.
2. Пашенко О.П. Креативний менеджмент як фактор успішності сучасного бізнесу / Пашенко О.П. Глобальні та національні проблеми економіки. – 2017. – Вип. 17. – С. 406-410.
3. Котельников В.О. Творческий маркетинг / В.О. Котельников, А.С. Бибилова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cecsi.ru/coach/marketing_creative.html.
4. Хенли П., Левинсон Дж. Партизанский маркетинг. Добро пожаловать в маркетинговую революцию. СПб., 2006.
5. Макаренко Л. Нестандартный маркетинг [Электронный ресурс] – Режим доступа – <http://prybutok.com.ua>.
6. Бережнов Г.В. Креативная деятельность в маркетинге // Креативная экономика. – 2007. – № 9 (9) – с. 73-78.
7. Моргунов В.И. Креативные стратегии в маркетинговой деятельности как эффективный инструмент повышения конкурентоспособности бизнеса / Российское предпринимательство. – 2006. – № 10 (82). – с. 171-173.
8. Ричард Флорида. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Классика XXI. – 2007. – С. 10.

9. Шубаева В.Г. Формирование и управление развитием творческого потенциала предпринимательских структур. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ. – 2007. – 259 с.

10. Михайлова А.В. Цифровая и креативная экономика в современном пространстве // Креативная экономика. – 2018. – Том 12. – № 1. – С. 29-42.

11. Gudmundson, A., Lundberg, C. Internal Marketing: A Way of Improving Service Quality. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://padua.ssh.fi/konferens/abstract/d6-gudmundson-lundberg.pdf>

12. Щепакін М.Б. Управление конкурентной позицией предприятия на основе повышения доверия к бизнесу / М.Б. Щепакін, Э.Ф. Хандамова, А.В. Ивах, С.В. Федин. Вестник Астраханского государственного технического университета. – 2017. – № 2. – С. 7-21.

REFERENCES

1. Dubyna, Y. N. (2009). Upravlenye tvorchestvom personala v uslovyakh ynnovatsyonnoy ekonomyy. Moskva, 376 s. ISBN: 978-5-8744-4299-6
2. Pashchenko O.P. (2017). Kreatyvnyi menedzhment yak faktor uspishnosti suchasnoho biznesu. Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky, Vyp. 17, 406-410. <http://global-national.in.ua/archive/17-2017/86.pdf>
3. Kotelnikov, V. O., Bibikova, A. S. (2014), Tvorcheskyy marketing [Creative marketing], http://www.cecsi.ru/coach/marketing_creative.html
4. Khenly P., Levynson Dzh. (2006). Partyzanskyi marketynh. Dobro pozhalovat v marketynhovuiu revoliutsiyu. SPb. <https://rockman256.files.wordpress.com/2015/05/d0bfd0b0d180d182d0b8d0b7d0b0d0bdd181d0bad0b8d0b9-d0bcd0b0d180d0bad0b5d182d0b8d0bdd0b3.pdf>
5. Makarenko, L. (2010). Non-standard marketing. <http://prybutok.com.ua>
6. Berezhnov H.V. (2007). Kreatyvnaia deiatelnost v marketynhe. Kreatyvnaia ekonomika, № 9 (9), 73-78. <https://cyberleninka.ru/article/n/kreativnaya-deyatelnost-v-marketinge-1/viewer>
7. Morhunov V.Y. (2006). Kreatyvnye strategyy v marketynhovoii deiatelnosti kak effektivnyi ynsrument povysheniya konkurentosposobnosti byznesa. Rossyiskoe predprynymatelstvo, № 10 (82), 171-173. <https://creativeconomy.ru/lib/1825>
8. Rychard Floryda. (2007). Kreatyvnyi klass: liudy, kotorye menaiut budushchee. Klassyka XXI. 430. ISBN 5-89817-086-3, 0-465-02476-9
9. Shubaeva, V. G. (2012). Creative marketing as an important tool for innovative economic development. Problemi sovremennoy ekonomiki, SPb.: Yzd-vo SPbHUЭФ. 259. <http://economy-lib.com/formirovanie-i-upravlenie-razvitiem-tvorcheskogo-potentsiala-predprinimatelskih-struktur>
10. Mykhailova A.V. (2018). Tsyfrovaia y kreatyvnaia ekonomika v sovremennom prostranstve. Kreatyvnaia ekonomika, Tom 12. – № 1, 29-42. DOI: 10.18334/ce.12.1.38783
11. Gudmundson, A., Lundberg, C. (2001). Internal Marketing: A Way of Improving Service Quality. <http://padua.ssh.fi/konferens/abstract/d6-gudmundson-lundberg.pdf>
12. Shchepakyn M.B. (2017). Upravlenye konkurentnoi pozytsiei predpriyatiya na osnove povysheniya doveryia k byznesu. Vestnyk Astrakhanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo unyversyteta, №2, 7-21.

УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Ткачук В. І., Яремов Ю. К., Яремова М. І.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.13

УДК:005.9: 338.2

JEL: M 11

TKACHUK V. I.
0000-0002-5584-1099
tkachuk.agro@gmail.com

ТКАЧУК В. І.
0000-0002-5584-1099
tkachuk.agro@gmail.com

YAREMOV YU. K.
0000-0001-5636-3538

ЯРЕМОВ Ю. К.
0000-0001-5636-3538

YAREMOVA M. I.

ЯРЕМОВА М. І.

Zhytomyrskyi natsionalnyi ahroekolohichnyi
universytet, m. Zhytomyr

Житомирський національний агроекологічний
університет м. Житомир

Анотація. У статті досліджено роль підприємницького середовища у формуванні економічної безпеки суб'єктів підприємництва. Виокремлено ключові економічні інтереси суб'єкта господарювання та чинники впливу, які походять із зовнішнього і внутрішнього середовища та мають вагомий вплив на комерційну господарську діяльність. Передбачено потенційні і реальні загрози реалізації економічних інтересів та досягненню поставлених цілей суб'єктів підприємництва. Розроблено відповідні заходи ефективної системи їх захисту, що в межах компетенції економічної безпеки. Запропоновано авторське бачення визначення економічної безпеки, яке трактується як стан захищеності економічних інтересів від деструктивних впливів підприємницького середовища, при якому зберігається стійкість до внутрішніх і зовнішніх загроз, забезпечується висока конкурентоспроможність та здатність до сталого розвитку. Виділено окремі напрями економічної безпеки, які різняться за своїм призначенням та мають індивідуальну спрямованість, а саме фінансову, кадрову, техніко-технологічну та ринкову. Доведено, що формування складових, передусім, пов'язано з внутрішнім середовищем, оскільки його чинники знаходяться виключно у компетенції господарюючого суб'єкта та є першочерговою ознакою ефективного його функціонування, що дозволить стійко протистояти впливам зовнішнього оточення. Виокремлено внутрішні і зовнішні загрози функціонування суб'єктів підприємництва за окремими функціональними складовими. Враховано, що управління економічною безпекою передбачає комплексний систематичний їх моніторинг задля вчасного попередження та мінімізації деструктивних впливів. Розроблено превентивні заходи підвищення рівня безпеки бізнесу, що дозволить успішно функціонувати в умовах конкуренції та забезпечити сталий розвиток суб'єктів господарювання у майбутньому.

Ключові слова: суб'єкт підприємництва, економічна безпека, складові, загрози, управління.

Для цитування: Ткачук В. І., Яремов Ю. К., Яремова М. І. Управління економічною безпекою суб'єктів підприємництва. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 81-88
DOI 10.37203/kibit.2019.42.13

MANAGEMENT OF ECONOMIC SECURITY OF BUSINESS ENTITIES

Abstract. The article examines the role of the business environment in shaping the economic security of business entities. The key economic interests of the entity and factors of influence that originate from the internal and external environment and which have a significant impact on the commercial business are distinguished. Potential and real threats to the realization of economic interests and the achievement of goals of the business entities are foreseen. Appropriate measures of an effective system of their protection within the competence of economic security have been developed. The author's vision of defining the economic security of business entities is proposed, which is interpreted as a state of protection of economic interests against the destructive effects of the business environment that maintains resistance to internal and external threats, ensures high competitiveness and ability to sustainable development. It is proposed to distinguish certain areas of economic security, which differ in their purpose and have an individual focus, namely financial, personnel, technical and market. It is proved that the formation of components is, first of all, related to the internal environment, since its factors are solely within the competence of the economic entity and is a primary sign of its effective functioning, which will allow sustainably resisting the effects of the external environment. Internal and external threats of economic activity by separate functional components are distinguished. It is taken into account that economic security management provides for their comprehensive systematic monitoring in order to prevent and minimize destructive effects in a timely. Preventive measures have been developed to improve the level of business security, which will allow to successfully operate in the conditions of competition and to ensure the sustainable development of business entities in the future.

Keywords: business entity, economic security, components, threats, management.

Cite as: Tkachuk V. I., Yaremov Yu. K., Yareмова M. I., Management of Economic Security of Business Entities. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 81-88 DOI 10.37203/kibit.2019.42.13

Постановка проблеми. Підприємницьке середовище, в якому змушені функціонувати усі суб'єкти господарювання, є невизначеними і непередбачуваними, що підсилює виникнення загроз їх діяльності. В зазначених умовах виникає необхідність ідентифікації можливих деструктивних впливів за окремими напрямками задля реалізації дієвих заходів комплексного характеру ефективного управління економічною безпекою суб'єктів підприємництва. Механізм досягнення високого рівня безпечності бізнесу дасть можливість успішно функціонувати в умовах конкуренції і підвищеного ризику та забезпечить стійкий розвиток суб'єктів підприємництва на перспективу.

Метою дослідження є розробка теоретико-методичних положень та науково-практичних рекомендацій щодо управління економічною безпекою суб'єктів підприємництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед досліджень проблематики економічної безпеки варто виділити роботи таких вчених, як Л. Акімов [1], Т. Васильців [9], В. Геєць [7], З. Живко [2], С. Кавун [4], Т. Клебанова [7], Г. Козаченко [5], О. Ляшенко [5], В. Пономарьов [5] та інших. Проте, недостатньо вивченими залишаються питання управління економічною безпекою суб'єктів підприємництва, що обумовило доцільність проведення дослідження.

Виклад основного матеріалу. Згідно Господарського Кодексу України підприємництво трактується як самостійна, ініціативна, система-

тична, на власний ризик господарська діяльність із метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку [3]. У сфері господарювання домінантними учасниками відносин є суб'єкти підприємництва, які під власну майнову відповідальність реалізують новаторські ідеї, створюючи суспільні блага та досягаючи економічний інтерес.

Передусім, комерційна господарська діяльність направлена на надання ефективних послуг чи створення продукції, яка має конкурентні переваги з-поміж інших конкуруючих товаровиробників, що здатні задовольнити зростаючі потреби споживачів та, як результат, принести особисту економічну користь. Разом з тим, суб'єкти підприємництва прагнуть до рівноправних взаємовигідних відносин з усіма контрагентами, збереження і зміцнення ресурсного потенціалу та перманентного економічного зростання. Посеред економічних інтересів пріоритетним також є утвердження інноваційного розвитку підприємництва, що в умовах сьогодення забезпечує екологічне та безпечне виробництво задля збереження навколишнього природного середовища.

Однак, здійснюючи підприємницьку діяльність заради досягнення поставлених цілей, суб'єкти господарювання, змушені функціонувати в умовах перманентного ризику. Переважна більшість викликів обумовлені впливом зовнішнього середовища, що вимагає постійного їх відстежування та відповідного швидкого реагу-



Рис. 1. Роль підприємницького середовища у забезпеченні економічної безпеки суб'єктів підприємництва (Джерело: власні дослідження.)

вання. Чинники їх впливу пов'язані із діями окремих людей, державних установ, конкурентів, посередників чи збігом об'єктивних обставин, а саме економічною ситуацією, яка склалася на ринку щодо попиту і пропозицій, фінансовою кон'юнктурою, вимогами господарського та податкового законодавства, фінансуванням державної підтримки розвитку бізнесу, надійністю ділових зв'язків з контрагентами, науково-технічним прогресом, форс-мажорними подіями тощо. Прояв чинників внутрішнього середовища здійснюється через наявність кваліфікованих кадрів, достатній обсяг фінансових ресурсів, матеріально-технічне забезпечення бізнесу та ефективну систему управління (рис. 1).

Водночас, незалежно від походження, усі чинники підприємницького середовища мають бути ретельно вивчені, оскільки можуть впливати як позитивно, так і негативно на господарську діяльність. Деструктивний їх прояв являється джерелом внутрішніх і зовнішніх загроз, які потребують належних заходів щодо їх мінімізації та нейтралізації. Стримуючими чинниками економічних інтересів, які справляють прямий вплив на їх реалізацію та є повністю підконтрольними суб'єктами підприємництва, являються внутрішніми загрози.

Деструктивні впливи зовнішнього середовища трактуються як зовнішні загрози. Разом з тим, невчасне та неадекватне реагування на появу абияких негативних проявів може призвести до втрати незалежності та банкрутства. Тому виникає необхідність виокремлення ключових економічних інтересів окремого суб'єкта господарювання, встановлення усіх чинників, які походять із підприємницького середовища та мають вагомий вплив на комерційну господарську діяльність, передбачення потенційних і реальних загроз та розробки відповідних заходів ефективної системи захисту, що в межах компетенції економічної безпеки (рис. 2). Економічна безпека суб'єктів підприємництва трактується як стан захищеності економічних інтересів від деструктивних впливів підприємницького се-

редовища, при якому зберігається стійкість до внутрішніх і зовнішніх загроз, забезпечується висока конкурентоспроможність та здатність до сталого розвитку. До стратегічних цілей економічної безпеки відносять забезпечення фінансової стійкості та незалежність підприємства, досягнення високого рівня кваліфікації кадрів, раціональне використання ресурсного потенціалу, мінімізація руйнівного впливу на довкілля, ефективна організація системи захисту конфіденційної інформації та майнового комплексу загалом, що дасть можливість суб'єктам господарювання максимально ефективно функціонувати в умовах конкуренції та гарантує високий потенціал розвитку у майбутньому.

Економічна безпека виражається через окремі її напрями, які різняться за своїм призначенням та мають індивідуальну спрямованість. Передусім, формування функціональних складових пов'язано з внутрішнім середовищем, оскільки його чинники знаходяться виключно у компетенції господарюючого суб'єкта та є першочерговою ознакою ефективного його функціонування. Водночас, дотримання високого рівня внутрішньої безпеки підвищить адаптаційні можливості учасників підприємницької діяльності. Систематичний моніторинг та передбачення можливих небажаних подій дозволить уникнути потенційних загроз та стійко протистояти деструктивним впливам зовнішнього оточення. Так, до різновидів пропонується віднести фінансову, кадрову, техніко-технологічну та ринкову складові економічної безпеки суб'єктів підприємництва. Ефективне використання фінансових ресурсів та наявність відповідних загроз має передбачити фінансова безпека, яка являється матеріальною опорою усіх інших. Кадрова безпека націлена, передусім, на роботу з персоналом, що має доступ до конфіденційної інформації чи інтелектуальної власності, розробляє інноваційні проекти чи знаходиться в пошуку важливих стратегічних рішень. Завданням зазначеної складової є набір кваліфікованих працівників, їх утримання та подальший розвиток, що вима-

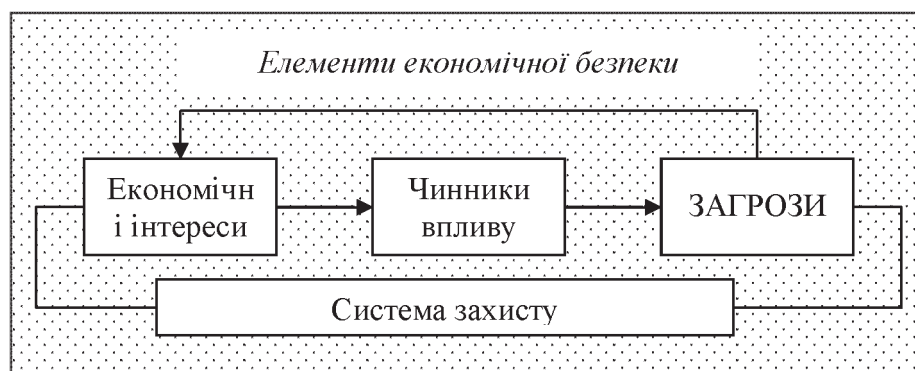


Рис. 2. Елементи економічної безпеки суб'єктів підприємництва
(Джерело: власні дослідження.)

гає детальний аналіз ринку праці, вивчення ситуації з кадрами у основних конкурентів та майстерності передвіщати потенційні загрози, пов'язані з трудовими суперечками. В межах компетенції техніко-технологічної безпеки є висока ефективність використання матеріально-технічної бази заради високого рівня конкурентоспроможності суб'єктів підприємництва та організація виробничих і бізнес-процесів, що потребує ретельного дослідження ринку технологій виготовлення подібних товарів, технологічних процесів та передової техніки. Ступінь відповідності можливостей внутрішнього середовища зовнішньому відображає ринкова безпека, яка охоплює збутові мережі суб'єктів підприємництва та демонструє його поведінку на ринку, а також займається розвідуванням політики ціноутворення. У разі неконтрольованості підприємницького середовища відбувається ослаблення ринкової складової та, як наслідок, економічної безпеки загалом. Для уникнення виникнення будь-якого роду небезпеки необхідно систематично аналізувати вищезазначені функціональні складові, оскільки вони має вагомий вплив на реалізацію економічних інтересів та кожна з них характеризується власними, притаманними лише їй, загрозами (Рис. 3).

Важливо ідентифікувати та систематизувати усі можливі зовнішні та внутрішні стримуючі чинники ефективної господарської діяльності суб'єктів підприємництва за складовими, враховуючи їх комплементарний взаємозв'язок. Персонал підприємства та його кваліфікація, досвід, компетентність визначають кадрову безпеку. Неефективне управління та слабка система мотивації працівників являються ключовими загрозами, що спонукає їх до пошуку кращих умов праці та її сплачуваності у основних конкурентів.

Серед основних проблем фінансової безпеки найвагомішою є нестабільність податкової, страхової та валютної політики, що вимагає значної підтримки адаптаційних зусиль. Негативний вплив на господарську діяльність справляють інфляційні процеси, що зумовлені існуванням різного роду криз. Джерелом виникнення внутрішніх загроз є обсяг фінансових ресурсів. Будь-які прорахунки в ухваленні стратегічних і тактичних рішень щодо фінансових питань та просочування абиякої важливої конфіденційної фінансової інформації може призвести до зниження ліквідності активів та ділової репутації бізнесу, що істотно позначиться на інших складових та знизить рівень економічної безпеки загалом.

Процес розширеного відтворення основних фондів унеможливорює низький рівень інвестиційної привабливості галузі та відсутність прямих іноземних капіталовкладень. Нестача як власних, так і залучених коштів породжує проблему моральної та фізичної зношеності матеріально-технічної бази. Це, в свою чергу, зумов-

лює перебої в роботі устаткування та призводить до неможливості повноцінного забезпечення виробничого процесу. Висока залежність від постачальників порушує організацію виробничого процесу через невчасне його забезпечення основними та оборотними засобами у необхідній кількості і якості, що стає причиною зниження конкурентоспроможності продукції.

Важливим у процесі здійснення господарської діяльності є організація збутової мережі, що вимагає ретельного маркетингового опрацювання, оскільки невчасне реагування суб'єктів підприємництва на зміни кон'юнктури ринку може призвести до його втрати. Найбільш ймовірною загрозою, що спричиняє неспроможність конкурувати на ринку є вияв монополістів, які встановлюють низькі реалізаційні ціни на продукцію та захоплюють основні канали збуту. Також поява дешевого імпорту на внутрішньому ринку порушує роботу суб'єктів підприємництва, та, водночас, стимулює до інноваційних впроваджень, що дає їм можливість набути власні конкурентні переваги як на національному, так і міжнародному ринках.

Для своєчасного виявлення зовнішніх та внутрішніх деструктивних впливів, що стримують розвиток, та розробки відповідних заходів їх нейтралізації пропонується формування ефективного механізму управління економічною безпекою суб'єктів підприємництва. Передумовою його імплементації являється оцінка рівня інтегрального коефіцієнта безпечності бізнесу, який розраховується як середньозважений функціональних складових. Водночас, важливим є врахування коефіцієнтів вагомості усіх компонентів економічної безпеки, які виявлено в результаті соціометричного дослідження. В якості експертів виступали висококваліфіковані фахівці, науковці, юридичні та фізичні особи, що успішно здійснюють підприємницьку діяльність. Експертним методом встановлено таку вагомість складових: кадрова – 0,4; фінансова – 0,3; збутова – 0,2 та техніко-технологічна – 0,1.

Оцінювання окремих складових економічної безпеки передбачає визначення одиничних показників за кожною компонентою та їх нормування шляхом співставлення звітного коефіцієнта з базовим. Їх формування, передусім, пов'язано з можливістю швидкого доступу до достовірної інформації про стан суб'єкта. Окрім того, систематизація показників має виключати їх дублювання, характеризуватися простотою у розрахунках, а джерелом інформаційного забезпечення мають виступати відповідні форми бухгалтерської та статистичної звітності. Запропонована система одиничних показників за кожною складовою економічної безпеки суб'єктів підприємництва наведена в Табл.1. Згідно градації економічної безпеки загалом та в розрізі окремих її складових виділено чотири її рівні.



Рис. 3. Потенційні загрози економічній безпеці суб'єктів підприємництва за функціональними складовими/ (Джерело: власні дослідження.)

Підвищена безпека, що гарантує здатність господарської діяльності забезпечити стабільний розвиток на перспективу існує в межах від 76 до 100 балів. Ефективним господарюванням та можливістю накопичення наявного потенціалу визначається достатній рівень безпеки, який коливається від 51 до 75 балів. Господарювання суб'єктів підприємництва в сумнівних перспективах через виснаження усіх ресурсів, помітний спад виробництва характеризує зону економічної небезпеки (26-50 балів). На межі банкрутства та ліквідації знаходяться суб'єкти підприємництва, які в межах критичного рівня безпеки – від 0 до 25 балів.

Систематичний моніторинг рівня економічної безпеки являється підставою для прийняття подальших управлінських рішень щодо її зміцнення (рис. 4). Високий та достатній рівень безпечності бізнесу передбачає його підтримання та максимальне розширення шляхом застосування стратегії конгломеративної диверсифікації. Нові види діяльності суб'єктів підприємництва допоможуть укріпити їх позиції як на вітчизняному, так і міжнародному ринках. Поглинання передвіщає вкладення вільних інвестиційних коштів у заставні облігації державних структур чи інші цінні папери з гарантованим фіксованим доходом, викуп контрольного пакету акцій основного конкурента і об'єднання активів. Водночас, додаткові фінансові ресурси дозволять активізувати інноваційну діяльність суб'єктів підприємництва заради набуття унікальних конкурентних переваг та підвищення їх конкурентоспроможності.

Суб'єкти підприємництва, що знаходяться в зоні небезпеки потребують вивчення досві-

ду подібних сфер діяльності задля переймання кращих методів роботи. Імплементация досконалішого бізнесу сприятиме покращенню бізнес-процесів, поліпшенню виробничих технологій, допоможе розширити канали збуту. Оцінка фінансової та господарської діяльності дозволить оптимізувати організаційну структуру управління тощо. Реорганізовувати бізнес чи впроваджувати вертикальне злиття слід суб'єктам господарювання, які мають критичний рівень небезпеки. Пропонується орієнтуватися на зміни в господарській діяльності такі, як зрушення виробництва, зменшення працівників та витрат на оплату праці, оптимізація структури виробництва.

Для підвищення рівня інтегрального показника економічної безпечності бізнесу важливо проводити превентивні заходи за кожною її складовою.

Превентивні заходи зміцнення економічної безпеки:

- Фінансова
 - о залучення прямих інвестицій;
 - о отримання пільгових кредитів;
 - о страхування.
- Кадрова
 - о використання ефективної системи мотивації праці;
 - о підвищення відповідальності за результати праці;
 - о підвищення кваліфікаційного рівня працівників.
- Техніко-технологічна
 - о оновлення матеріально-технічної бази за рахунок власних, залучених коштів та лізингу;

Таблиця 1

Система одиничних показників за кожною складовою економічної безпеки суб'єктів підприємництва

Складово	Показник
Фінансова	Коефіцієнт фінансового ризику Коефіцієнт фінансової стійкості Коефіцієнт довгострокової фінансової незалежності Коефіцієнт абсолютної ліквідності Рентабельність сукупного капіталу
Кадрова	Укомплектованість кадрів Коефіцієнт плинності кадрів Коефіцієнт продуктивності праці Коефіцієнт мотивації зарплати Коефіцієнт інтелектуального рівня
Техніко-технологічна	Коефіцієнт мобільності активів Коефіцієнт зносу основних засобів Коефіцієнт оновлення Ресурсовіддача Норма прибутку
Ринкова	Коефіцієнт ринкової віддачі активів Коефіцієнт інноваційних витрат Рентабельність продажу Конкурентоспроможність продукції Коефіцієнт ефективності рекламної політики

(Джерело: власні дослідження.)

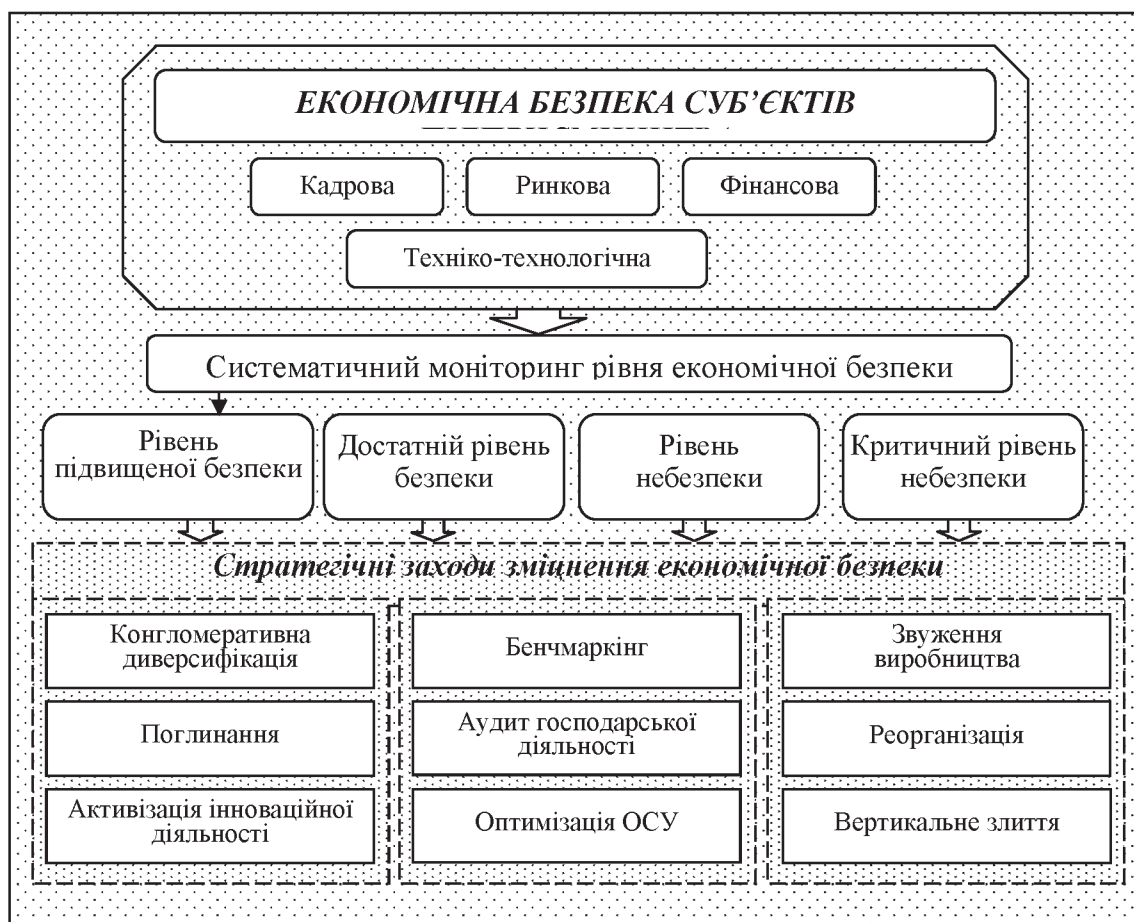


Рис. 4. Стратегічні орієнтири управління економічною безпекою суб'єктів підприємництва
(Джерело: власні дослідження.)

- о забезпечення безперервного процесу виробництва;
- о підвищення ефективності використання ресурсів.
- Ринкова
 - о налагодження зв'язків з економічними контрагентами;
 - о пошук ефективних каналів збуту;
 - о впровадження інтенсивних, інноваційних технологій.

Для зміцнення фінансової безпеки важливо залучати інвестиції чи намагатися отримати кредити на розвиток дрібного та середнього бізнесу на пільгових умовах. Нейтралізувати можливі ризики втрати майнового комплексу можна за рахунок його страхування. Впровадження ефективної системи мотивації праці підвищить відповідальність працівників за її результати, що, відповідно, підсилить рівень кадрової безпеки. Важливим елементом техніко-технологічної безпеки є лізинг як один із дієвих способів оновлення матеріально-технічної бази та забезпечення безперервного процесу виробництва. Налагодження надійних зв'язків з економічними контрагентами та пошук ефективних каналів

збуту сприятиме зміцненню ринкової безпеки, а впровадження інтенсивних та інноваційних технологій підвищить рівень конкурентоспроможності суб'єктів підприємництва.

Висновок. Важливою умовою ефективного господарювання суб'єктів підприємництва є розробка дієвої системи захисту, яка включає виокремлення економічних інтересів, чинників їх впливу, що походять із підприємницького середовища та ідентифікація внутрішніх і зовнішніх загроз. Водночас, вказані елементи є в межах компетенції економічної безпеки суб'єктів підприємництва, управління якою передбачає формування функціональних складових та їх оцінювання. Систематичний моніторинг економічної безпеки являється підставою для прийняття управлінських рішень щодо підвищення її рівня в цілому та за окремими її складовими. Успішне управління економічною безпекою суб'єктів підприємництва дасть можливість максимально ефективно функціонувати в умовах конкуренції та гарантує високий потенціал їх розвитку у майбутньому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Акімова Л.М. Механізми державного управління економічною безпекою України: аналіз чинників впливу систематизованих за окремими сферами її розвитку. Аспекти публічного управління. Дніпро, 2018. Т. 6. № 6-7. С. 5–11.
2. Ареф'єва О.В., Кузенко Т.Б. Економічні основи формування фінансової складової економічної безпеки. Актуальні проблеми економіки. 2009. № 1(91). С. 98–103.
3. Васильців Т.Г., Пасічник М.Б. Чинники та джерела загроз економічній безпеці підприємства. Наук. вісн. НЛТУ України. 2008. Вип. 10. С.128–135.
4. Живко З.Б. Економічна безпека підприємства: сутність, механізми забезпечення, управління: монографія. Львів: Ліга-Прес, 2012. С. 240–256.
5. Законодавство України. Господарський Кодекс України. Стаття 42. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15/stru> (дата звернення: 11.10.2019 р.)
6. Кавун С.В. Система економічної безпеки: методологічні та методичні засади: монографія. Харків: ХНЕУ, 2009. 303 с.
7. Камишнікова Е.В. Методика оцінки рівня економічної безпеки металургійного підприємства. Актуальні проблеми економіки. 2009. № 1(101). С. 77–82.
8. Козаченко Г.В., Пономар'єв В.П., Ляшенко О.М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: монографія. Київ: Лібра, 2003. 280с.
9. Козловський С.В., Жураківський Є.С. Теоретико-методологічні підходи до визначення категорії «економічна безпека» та складових економічної безпеки України. Економіка та держава. 2015. № 6. С. 37–42.
10. Лоханова Н. Система управління станом економічної безпеки підприємства: проблемні питання, концепція розвитку. Економіст. 2005. №2. С. 52–56.
11. Моделирование экономической безопасности: держава, регион, предприятие: монография / В.М. Гець, М.О. Кизим, Т.С. Клебанова, О.І. Черняк; за ред. В.М. Гейця. Х.: ВД «ИНЖЕК», 2006. 240 с.
12. Полянська А.С., Трощенко Т.А. Сучасні технології управління економічною безпекою підприємства. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2010. № 29. С. 164–168.
13. Прус Н.В. Система економічної безпеки підприємства. Поняття, сутність, принципи. Глобальні та національні проблеми економіки. 2014. Вип. 2. С. 675–679.
14. Фінансово-економічна безпека підприємств України: стратегія та механізми забезпечення: монографія / Т.Г. Васильців, В.І. Волошин, О.Р. Бойкевич, В.В. Каркавчук; за ред. Т.Г. Васильціва. Львів, 2012. 386 с.
15. Штангрет А.М., Караїм М.М. Антикризове управління економічною безпекою підприємства: методичні аспекти. Економічний вісник університету. Переяслав-Хмельницький. 2012. №19/2. С. 126–131.

REFERENCES

1. Akimova L. M. (2018) Mexanizmy derzhavnogo upravlinnya ekonomichnoyu bezpekoyu Ukrayiny: analiz chy'nny'kiv vply'vu sy'stematy'zovany'x za okremy'my' sferamy' yiyi rozvy'tku. Aspekty' publichnogo upravlinnya. T. 6. № 6-7. S. 5–11.
2. Arefieva O.V., Kuzenko T.B. (2009) Ekonomichni osnovy formuvannya finansovoi skladovoi ekonomichnoi bezpeky. Aktualni problemy ekonomiky. 2009. № 1(91). S. 98–103.
3. Vasylytsiv T.H., Pasichnyk M.B. (2008) Chynnyky ta dzherela zahroz ekonomichnii bezpetsi pidpryemstva. Nauk. visn. NLTU Ukrainy. 2008. Vyp. 10. S.128–135.
4. Zhy'vko Z. B. (2018) Ekonomichna bezpeka pidpry'emstva: sutnist', mexanizmy' zabezpechennya, upravlinnya : monografiya. L'viv: Liga-Pres. S.240–256.
5. Zakonodavstvo Ukrayiny'. Gospodars'ky'j Kodeks Ukrayiny'. Statyya 42. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15/stru> .
6. Kavun S. V. (2009) Sy'stema ekonomichnoyi bezpeky: metodologichni ta metody'chni zasady : monografiya. Kharkiv : XNEU.
7. Kamyshnykova E.V. (2009) Metodyka otsinky rivnia ekonomichnoi bezpeky metalurhiinoho pidpryemstva. Aktualni problemy ekonomiky. № 1(101). S. 77–82.
8. Kozachenko G. V., Ponomar'ov V.P., Lyashenko O.M. (2003). Ekonomichna bezpeka pidpry'emstva: sutnist' ta mexanizm zabezpechennya : monografiya. Kyiv: Libra.
9. Kozlovskiy S. V., Zhurakivskiy Ye.S. (2015) Teorety'ko-metodologichni pidxody' do vy'znachennya kategoriyi «ekonomichna bezpeka» ta skladovy'x ekonomichnoyi bezpeky' Ukrayiny'. Ekonomika ta derzhava. № 6. S. 37–42.
10. Lokhanova N. (2005) Systema upravlinnia stanom ekonomichnoi bezpeky pidpryemstva: problemni pytannia, kontseptsiiia rozvytku. Ekonomist. №2. S. 52–56.
11. Geyecz V. M., Ky'zy'm M. O., Klebanova T. S., Chernyak O. I. (2006). Modelyuvannya ekonomichnoyi bezpeky': derzhava, region, pidpry'emstvo: monografiya . Kharkiv. INZHEK.
12. Polianska A.S., Troshchenkova T.A. (2010) Suchasni tekhnolohii upravlinnia ekonomichnoiu bezpekoiu pidpryemstva. Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti. № 29. S. 164–168.
13. Prus N. V. (2014). Sy'stema ekonomichnoyi bezpeky' pidpry'emstva. Ponyattya, sutnist', pry'ncy'py'. Global'ni ta nacional'ni problemy' ekonomiky'. Vy'p. 2. S. 675–679.
14. Vasy'l'civ T. G., Voloshy'n V. I., Bojkevych O. R., Karkavchuk V. V. (2012). Finansovo-ekonomichna bezpeka pidpry'emstv Ukrayiny': strategiya ta mexanizmy' zabezpechennya : monografiya. L'viv.
15. Shtangret A. M. Karayim M.M. (2012) Anty'kry'zove upravlinnya ekonomichnoyu bezpekoyu pidpry'emstva: metody'chni aspekty'. Ekonomichny'j visny'k universy'tetu. Pereyaslav-Xmel'ny'cz'ky'j. № 19/2. S. 126–131.

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ: ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ

Ткачук В. І., Тарасович Л. В., Давидов Д. О.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.14

УДК 338.33:631.11

JEL: R 50

TKACHUK V. I.
0000-0002-5584-1099
tkachuk.agro@gmail.com

TARASOVICH L. V.
0000-0002-0060-4483

DAVYDOV D. O.

Zhytomyrskyi natsionalnyi ahroekologichnyi
universytet, m. Zhytomyr

ТКАЧУК В. І.
0000-0002-5584-1099
tkachuk.agro@gmail.com

ТАРАСОВИЧ Л. В.
0000-0002-0060-4483

ДАВИДОВ Д. О.

Житомирський національний агроекологічний
університет, м. Житоми

Анотація. У статті доведено, що диверсифікація діяльності сільськогосподарського підприємства є дієвим маркетинговим інструментом забезпечення його економічного зростання, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності та економічної безпеки, посиленню довгострокової позиції на ринку, нівелюванню ризиків виробничо-господарської діяльності у стратегічній перспективі. Визначено місце мотиваційної складової у конфігурації переваг диверсифікації діяльності підприємства та моделюванні очікуваних ефектів. Доведено, що механізм диверсифікації є основою побудови взаємозв'язків між елементами локальної системи (структурних підрозділів у межах конкретного підприємства), необхідними для узгодження всіх параметрів її функціонування (прогнозування споживчого попиту, готовності до диверсифікації, оцінки диверсифікаційного потенціалу тощо). Аргументовано, що реалізацію стратегії диверсифікації за відсутності дієвого механізму її формування слід вважати економічно невиправданим і стратегічно непередбачуваним управлінським рішенням, що супроводжується фрагментарністю та неузгодженістю. Це підкріплюється нівелюванням системного підходу до розробки та імплементації загальної стратегії розвитку суб'єкта господарювання на сталій основі. Обґрунтовано, що оцінка потенціалу диверсифікації та прогнозування ефективності цього процесу є своєрідними індикаторами побудови моделі розвитку підприємства. При цьому, механізм диверсифікації передбачає наявність відповідних маркетингових інструментів як стратегічних орієнтацій підприємства, що використовуються в чітко визначеній послідовності у процесі реалізації політики диверсифікації та здійснюється розрахунок економічного ефекту. Для оцінки стратегічних можливостей розвитку і розробки пропозицій щодо формування стратегії диверсифікації діяльності здійснено поваріантний прогноз показника обсягу реалізації готової продукції (на прикладі ТОВ «Овочевий комбінат «Станишівка»). Охарактеризовано етапи здійснення та визначено найдоцільніші напрями диверсифікації діяльності підприємства.

Ключові слова: диверсифікація, механізм диверсифікації, маркетингова стратегія, сільськогосподарське підприємство, галузь овочівництва.

Для цитування: Ткачук В. І., Тарасович Л. В., Давидов Д. О. Диверсифікація як інструмент економічного зростання сільськогосподарських підприємств: теоретико-прикладний аспект. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 89-94 DOI 10.37203/kibit.2019.42.14

DIVERSIFICATION AS A TOOL OF ECONOMIC GROWTH OF AGRICULTURAL ENTERPRISES: THEORETICAL-APPLIED ASPECT

Abstract. It has been found out in the article that diversification of the activities of an agricultural enterprise is an efficient marketing tool that ensures its economic growth. This, in turn, contributes to the increased competitive ability and economic security, building market strength, as well as mitigating risks of business and operations in the future strategic outlook. The place of the motivation component has been specified in the configuration of advantages of diversification and modeling the expected effect. It is claimed that the diversification mechanism is a basis for building relations between the elements of a local system (organization units within a particular enterprise) necessary for aligning the parameters of its functioning (consumer demand forecasting, readiness for diversification, assessment of diversification potential, etc.). It is argued that the implementation of the diversification strategy without an efficient mechanism for its formation should be considered an economically unjustified and strategically unpredictable managerial decision which is also of fragmentary and unharmonious nature. This is underpinned by leveling of the system approach to the development and implementation of the general development strategy of an economic entity on a regular basis. It is substantiated that

the assessment of the diversification potential and the forecast of the efficiency of this process are a kind of indicators for the creation of the model for the enterprise development. At the same time, the diversification mechanism involves corresponding marketing tools as strategic directions of an enterprise that are used in a clearly defined sequence in the process of the implementation of the diversification policy; and the economic effect is calculated. In order to assess strategic opportunities for the development and elaboration of proposals on the formation of the diversification strategy, a comparative forecast of alternatives of the index of the turnover of finished goods has been carried out (in the context of TOV (LLC) "Ovochevyi Kombinat "Stanyshivka"). The phases are described and the most expedient directions for the diversification of the activity of the enterprise are proposed.

Keywords: diversification, diversification mechanism, marketing strategy, agricultural enterprise, olericulture.

Cite as: Tkachuk V. I., Tarasovich L.V., Davydov D. O. Diversification as a Tool of Economic Growth of Agricultural Enterprises: Theoretical-Applied Aspect. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 89-94 DOI 10.37203/kibit.2019.42.14

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання диверсифікація є дієвим інструментом забезпечення економічного зростання сільськогосподарських підприємств. Управління процесами диверсифікації має неперерічне значення для підтримання соціально-економічної спроможності провадження бізнесу у стратегічній перспективі. Крім того, актуальність цього процесу у вітчизняній практиці обумовлена тим, що така маркетингова стратегія уможливорює формування конкурентних переваг, зміцнення конкурентного статусу, дозволяє інтегруватися в ринковий простір, сприяє інноваційному зростанню на сталій основі. Однак, поряд із очевидними перевагами диверсифікації, нині часто має місце неналежне розуміння і критичне сприйняття його доцільності вітчизняними суб'єктами бізнесу. Окреслене визначає актуальність даного дослідження.

Метою статті є теоретико-прикладне обґрунтування змісту, особливостей та механізмів диверсифікації діяльності сільськогосподарських підприємств як маркетингового інструменту їх економічного зростання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем формування стратегії диверсифікації діяльності підприємств присвячено праці багатьох закордонних і вітчизняних дослідників. Серед український вчених варто виокремити праці В. Андрійчука, І. Ансофа, О. Бабінцевої, М. Багорки, В. Борисової, М. Ільчук [3], О. Ковтун, Ю. Ковтуненко [4], М. Корецького, О. Корінько, М. Маліка, Т. Момонт [5], С. Нікітченка [3], Є. Перегуди [6], Р. Сапожникова [4], Н. Степаненко, А. Чупіса та інших. Відзначаючи цінність напрацювань вказаних дослідників, зауважимо, що проблема диверсифікації набуває особливої актуальності в сучасних умовах господарювання з позицій посилення уваги щодо обґрунтування змісту, особливостей та механізмів диверсифікації діяльності сільськогосподарських підприємств як інструменту їх економічного зростання в стратегічній перспективі. Окреслене визначає актуальність даного дослідження.

Виклад основного матеріалу. Прийняття рішення про диверсифікацію діяльності супроводжується як загальними, так й локальними умовами. Зокрема, усталеними загальними

факторами є посилення різноманітних біфуркацій економічних процесів в умовах ринкових відносин й спричинені цим непередбачувані коливання попиту й пропозиції, стрибкоподібні кон'юктурні зміни, зародження нових галузей (ринків) й видів діяльності тощо. За таких умов диверсифікація діяльності дозволяє зрівноважити ситуацію, яка виникає зі зниженням обсягів реалізації на одному ринку, за рахунок збільшення на інших. Диверсифіковані підприємства стійкіші та конкурентоспроможніші, порівняно з вузькоспеціалізованими, оскільки вони проникають в нові сфери діяльності, урізноманітнюють асортимент продукції, а відтак – здатні протистояти непередбачуваним викликам зовнішнього маркетингового бізнес-оточення, адаптуватися до них та більшою мірою задовольнити потреби споживачів.

Відсутність чітко окреслених завдань, методи й стратегії побудови виробничо-господарського процесу, внутрішніх резервів зниження витрат виробництва, переважно неналагоджена організація логістики, застарілість методів моніторингу якісних характеристик продукції (застарілість технологій управління якістю), неналежні маркетингові дослідження цільових ринків, відсутність повноцінної індивідуалізованої співпраці з потенційними клієнтами призводять до неефективних наслідків функціонування вітчизняних підприємств, а часто навіть їх банкрутства.

Дослідженнями встановлено, що в економічній літературі зустрічається значна кількість трактувань диверсифікації як економічного процесу. Загальновідомо, що з економічної точки зору диверсифікація (від лат. *Diversus* – різний і *facere* – робити) – це одночасний розвиток декількох або багатьох, не взаємозв'язаних технологічних видів виробництва і (або) обслуговування, розширення асортименту вироблених виробів і (або) послуг. Диверсифікація – володіння найрізноманітнішими фінансовими активами, кожен з яких має різний рівень ризику, з метою зниження загального ступеня ризику портфеля в цілому [2]. Під диверсифікацією діяльності підприємства також розуміється оновлення (диференціація) і товару, і ринку підприємства одночасно, вихід за межі основного бізнесу, яким підприємство займалось досі, проникнення в нові галузі та сфери економіки [7].

Спільним для більшості з тлумачення дефініції «диверсифікація» є розуміння її як: 1) стратегії, за якої підприємство а) встановлює нові комерційні види діяльності за бсолютно новими продуктом та ринком збуту; б) розширює сфери діяльності своєї організаційної системи, незважаючи на те, до якого сектору економіки вона належить і якому напрямку віддає перевагу; 2) процесу, який має на меті будь-яке об'єднання підприємств різних сфер економіки, об'єднання виробництв на базі нових, які виникли завдяки сучасному рівню розвитку міжгалузевих зв'язків, виробничих сил, новим можливостям у сфері управління виробництвом, що відкриваються з розвитком інновацій [5, с. 169].

Позиція авторів зводиться до того, що диверсифікацію діяльності слід розглядати як дієвий маркетинговий інструмент забезпечення ефективного зростання сільськогосподарського підприємства, що сприяє підвищенню його конкурентоспроможності та економічної безпеки, посиленню довгострокової позиції на ринку, нівелюванню ризиків виробничо-господарської діяльності у стратегічній перспективі. Окреслене уможливорюється за рахунок одночасної присутності (одночасного розвитку) в бізнес-портфелі підприємства декількох технологій виробництва чи видів діяльності (як пов'язаних, так й не пов'язаних межах локальної системи), розширення товарного асортименту тощо.

Методична платформа формування стратегії диверсифікації охоплює усі елементи механізму диверсифікаційних заходів щодо формування портфеля бізнесу підприємства як в межах однієї стратегічної бізнес-одиниці, так й одночасно в кількох. Важливим елементом формування стратегії диверсифікації, в рамках загальної маркетингової стратегії, є система прийняття управлінських рішень щодо переорієнтації на інші стратегічно виважені вектори соціально-економічного зростання. Мотиваційна складова щодо конфігурації переваг диверсифікації діяльності аграрного підприємства характеризується прийняттям рішень щодо очікуваних ефектів, ключовими серед яких слід вважати такі: 1) обґрунтований вибір напрямів і видів розширення (переорієнтації) виробничо-господарської діяльності; 2) отримання синергетичного ефекту за рахунок підвищення ринкової стійкості і конкурентоспроможності підприємства; 3) раціоналізація ресурсного забезпечення в межах стратегічної бізнес-одиниці; 4) нівелювання інвестиційних ризиків у рамках реалізації проектів диверсифікації.

Механізм диверсифікації є основою для формування взаємозв'язків між елементами локальної системи (структурних підрозділів у межах конкретного підприємства), необхідними для конфігурації всіх параметрів її функціонування (передусім, прогнозування споживчого попиту, готовності до диверсифікації, оцінки диверсифі-

каційного потенціалу тощо), а також здійснення в її межах диверсифікаційних процесів із застосуванням адекватних методів. Ефективне функціонування механізму на тлі підвищення гнучкості, оперативності й обґрунтованості прийняття управлінських рішень щодо здійснення диверсифікації, а також узгодженості суміжних підпроцесів виробничого циклу слід вважати забезпечуючою умовою результативності загальної маркетингової стратегії та мінімізації додаткових витрат, що виникають під час здійснення різноманітних заходів щодо урізноманітнення видів бізнесу.

Крім того, механізм диверсифікації гармонійно узгоджує взаємозв'язок виробничої і маркетингової стратегій підприємства, що також є критерієм оцінки ефективності цього процесу (з огляду на необхідність маркетингового дослідження ринку для виявлення передбаченого попиту на продукцію як визначального індикатора диверсифікації). Важливо зазначити, що відсутність чіткого механізму унеможливує контроль з боку керівництва всіх етапів диверсифікації – від вирішення типових організаційних питань до заключних аспектів реалізації нової продукції (якщо диверсифікацією передбачено такий інноваційний підхід). За своїм змістом механізм передбачає наявність відповідних маркетингових інструментів як стратегічних орієнтацій підприємства, що використовуються в чітко визначеній послідовності у процесі реалізації політики диверсифікації та, на цій основі, здійснюється розрахунок економічного ефекту. Оцінка потенціалу диверсифікації та прогнозування ефективності цього процесу є своєрідними індикаторами побудови моделі стратегічного зростання підприємства.

Практичний аспект дослідження проілюстровано на прикладі ТОВ «Овочевий комбінат «Станишівка» (с. Станишівка, Житомирський район) – спеціалізованому овочівницькому господарстві, яке здійснює вирощування і реалізацію овочів закритого ґрунту (огірків і томатів). Оцінка результатів діяльності вказує на отримання ним у 2018 р. збитку у розмірі 2156 тис. грн (для порівняння: у 2016 р. обсяг чистого прибутку був на рівні 112 тис. грн, а у 2017 р. 1415 тис. грн) (Табл. 1).

Водночас, чистий дохід від реалізації продукції протягом досліджуваного періоду збільшився майже удвічі до рівня 44483,0 тис. грн (або на 21509,0 тис. грн), валовий прибуток зріс на 68,1 % (або на 6805,0 тис. грн). Собівартість реалізованої продукції зростає 2,1 раза до рівня 27687,0 тис. грн у 2018 р. Мало місце зростання валового прибутку по підприємству на 68,1 % до рівня 16796,0 тис. грн. При цьому, фінансовий результат від операційної діяльності у 2018 р. склав лише 496,0 тис. грн, що у 10,8 раза менше, ніж у 2016 р., де він становив 5353,0 тис. грн. Як результат, рівень рентабельності у 2016 р. становив 1,0 %, у 2017 р. – 6,0 %, у 2018 р. – 8,0 %.

Таблиця 1

**Показники фінансових результатів діяльності
ТОВ «Овочевий комбінат «Станишівка», 2016–2018 рр.**

Показник	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2018 р. до 2016 р., %
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	22974,0	33863,0	44483,0	193,6
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	12983,0	25707,0	27687,0	2,1 раз
Валовий прибуток, тис. грн	9991,0	8156,0	16796,0	168,1
Фінансовий результат від операційної діяльності, тис. грн	5353,0	2462,0	496,0	10,8 раз
Чистий прибуток (збиток), тис. грн	112,0	1415,0	-2156,0	х
Рівень рентабельності, %	1,0	6,0	-8,0	х

Відтак, що за існуючої нині структури товарної продукції підприємство може мати позитивні економічні результати, однак слід розглядати можливості розширення діяльності з огляду на специфіку ринку та споживчі вподобання. Для оцінки стратегічних можливостей розвитку і розробки, на цій основі, пропозицій щодо формування стратегії диверсифікації діяльності (на прикладі ТОВ «Овочевий комбінат «Станишівка») здійснено сценарний (поваріантний) прогноз показника обсягу реалізації готової продукції (на основі реальних даних по підприємству та емпіричному моделюванні ситуації, за якої передбачаються зміни (збільшення) в товарному асортименті). Прогноз здійснено за методом екстраполяції тренду динамічного ряду. Передбачувані прогнози обсягів реалізації продукції підприємства обчислено шляхом визначення меж довірчого інтервалу динамічного ряду цього показника за формулою:

$$\hat{y}_p - \frac{\sigma_y}{\sqrt{n}} t_{n-1;\alpha} \leq \theta \leq \hat{y}_p + \frac{\sigma_y}{\sqrt{n}} t_{n-1;\alpha}$$

де – прогнозне значення показника у рік ; – величина зворотного розподілу Стюдента для ризику першого роду та числа ступенів свободи ; – обсяг вибірки; – середньоквадратичне відхилення обсягу реалізації продукції овочівництва.

В межах дослідження для кожного із передбачуваних сценаріїв функціонування підприємства (песимістичний, найбільш ймовірний, оптимістичний) спрогнозовано також вартість ОВФ й витрати виробництва (враховуючи витрати на диверсифікацію діяльності). Обґрунтованість підтверджується встановленням суттєвого кореляційного зв'язку між зазначеними показниками та обсягом реалізованої овочевої продукції підприємства. Зокрема, коефіцієнт кореляції між обсягом реалізації та вартістю основних фондів – 0,86, витратами виробництва – 0,91. Відтак, із ймовірністю 95 % обсягу реалізації овочевої

продукції на ТОВ «Овочевий комбінат «Станишівка» у 2021 р. будуть знаходитись у межах від 19,52 та 58,93 млн грн. Також отримані результати вказують на те, що середньорічна вартість основних виробничих фондів коливатиметься в межах 22,85–39,32 млн грн, а витрати виробництва знаходитимуться в межах 36,41–43,4 млн грн. Отримані результати дозволяють стверджувати, що діяльність ТОВ «Овочевий комбінат «Станишівка» об'єктивно вимагає залучення значного обсягу ресурсів та здійснення витрат, у т. ч. й витрат на маркетингові заходи. Отже, на основі поваріантного прогнозу розвитку ТОВ «Овочевий комбінат «Станишівка» встановлено, що ефективність діяльності залежатиме від спроможності адаптуватися до змін у зовнішньому та внутрішньому середовищах його функціонування, що відображає стан маркетингового ринкового середовища. У зв'язку із цим постає необхідність у розробці пропозицій щодо напрямів диверсифікації його діяльності.

Вважаємо, що диверсифікацію діяльності сільськогосподарських підприємств, у т. ч. й овочівничих, необхідно здійснювати у 5 етапів, послідовність яких уможливило оцінку його маркетингового середовища, формування й реалізацію проекту диверсифікації діяльності, і, на цій основі, формування, імплементацію і контроль результатів реалізації розробленої маркетингової стратегії (рис. 1).

Оскільки диверсифіковане підприємство – це сукупність окремих видів бізнесу, то формування маркетингової стратегії вимагає аналізування значно більших масивів інформації, ніж при розробці стратегії для одного виду бізнесу. Натепер товарний портфель ТОВ «Овочевий комбінат «Станишівка» представлений однією товарною групою (широта товарного асортименту – 2 позиції, а саме – огірки та томати). Рекомендована для підприємства маркетингова стратегія диверсифікації діяльності – освоєння виробництва нових видів продукції, що включає

не просто диверсифікацію товарних груп, але й розповсюдження підприємницької діяльності на нові та непов'язані з основними видами діяльності підприємства сфери. Окреслену маркетингову стратегію можна характеризувати як систему маркетингових дій, що здійснюються для унеможливлення залежності підприємства, з позицій аналізування його бізнес-портфеля, від одного СГП чи однієї асортиментної групи. Ця стратегія спроможна забезпечити очікуваний рівень прибутку, стабільність та стійкість в мінливому ринковому середовищі на довгострокову перспективу.

Концепцією маркетингу для ТОВ «Овочевий комбінат «Станишівка» вбачається товарна концепція, пріоритетом якої є якісна продукція овочівництва. Вважаємо, що ця концепція є найбільш прийнятною в умовах досліджуваного суб'єкта господарювання, з огляду на необхідність посилення довіри споживачів та утримання відмінної репутації на споживчому ринку. Оптимальним для підприємства, з позицій диверсифікації його діяльності, є концентрування уваги на тій галузі, на якій вже є спеціалізація. Як свідчить закордонний досвід, це є найбільш



Рис. 1. Послідовність здійснення диверсифікації діяльності сільськогосподарського підприємства (на прикладі ТОВ «Овочевий комбінат «Станишівка»)

ефективним рішенням. Тобто, визначення тих зон господарювання, які представляють окремий сегмент оточення, на який підприємство спроможне вийти. У цьому зв'язку, вирощування інших видів овочевої продукції (наприклад, перець, капуста, зелень, баклажани) слід вважати виваженим кроком. Це дозволить уникнути залежності підприємства від вузькоспеціалізованого напрямку діяльності. Іншим важливим інноваційно спрямованим видом бізнесу є виробництво органічної овочевої продукції.

Водночас, ефективне формування та реалізація стратегії диверсифікації в умовах ТОВ «Овочевий комбінат «Станишівка» детермінується урахуванням таких ключових факторів, як готовність виробничо-господарського процесу до диверсифікації; конкурентний статус об'єкта диверсифікації; спроможність нової продукції задовольнити очікування споживачів (за результатами маркетингових досліджень); інвестиційний цикл об'єкта диверсифікації; строки присутності (експлуатації) нового продукту на ринку, а також попит на нього; відповідність ресурсного забезпечення поставленим цілям; економічна доцільність маркетингового супроводження реалізації стратегії диверсифікації.

Висновок. Прийняття рішення про диверсифікацію є логічним кроком у напрямі вирішення гострих проблем, зокрема щодо необхідності підвищення конкурентної стійкості бізнесу, нарощування його обсягів, залучення нових можливостей і потужностей у процес виробництва, переорієнтації на інші види діяльності з мінімальними затратами тощо. Диверсифікація діяльності сільськогосподарських підприємств уможливить оцінку його готовності до розширення ринкової ніші з позицій комбінування параметрів функціонування й обмеженості виробничо-ресурсного забезпечення для максимізації економічного ефекту. Такий підхід дозволить сформувати оптимальний диверсифікований портфель для належного використання можливостей і виробничих потужностей підприємств. Імплементация механізму диверсифікації в практику господарювання вітчизняних підприємств, у т. ч. тих, які спеціалізуються на галузі овочівництва, сприятиме підвищенню їх конкурентоспроможності та розширенню діяльності для завоювання нових ринків.

ЛІТЕРАТУРА

1. Агробізнес під склом. URL: <https://www.pro-of.com.ua/agrobiznes-pid-sklom/>. (дата звернення: 6.11.2019).
2. Білецька К. Диверсифікація інновацій у харчовій промисловості: автореф. дис. ... канд. екон. наук; Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки» УААН. Київ, 2007. 19 с.
3. Богачевська К. Теоретичні підходи до визначення поняття «диверсифікація підприємства» як економічної категорії. Вісник Криворізького національного університету. 2012. № 33. С. 261–263.
4. Витрати виробництва. URL: <https://buklib.net/books/24812/>. (дата звернення: 6.11.2019).
5. Дейнека М., Силадій І. Стратегії управління підприємством в умовах кризи. Економічний аналіз. 2011. № 8. С. 68–71.

6. Ільчук М., Нікітченко С., Перегуда Є. Диверсифікація діяльності підприємницьких структур аграрної сфери. Економіка АПК. 2016. № 4. С. 13–20.
7. Ковтуненко Ю.В., Сапожников Р.М. Стратегія диверсифікації діяльності підприємств в системі стратегічного управління. Інноваційна економіка: теоретичні та практичні аспекти. 2018. С. 378–391.
8. Корінько М.Д. Диверсифікація як стратегія розвитку. Актуальні проблеми економіки. 2006. № 5 (59). С. 12–17.
9. Момонт Т.В. Диверсифікація діяльності суб'єктів господарювання: теоретичний аспект. Вісник ЖДТУ. 2014. № 4 (70). С. 164–173.
10. Перегуда Є.Ф. Теоретичні аспекти диверсифікації сільськогосподарської діяльності підприємств АПК. Економіка АПК. 2013. № 10. С. 113–116.
11. Поняття про диверсифікацію діяльності підприємства. URL: <https://buklib.net/books/25343/>. (дата звернення: 6.11.2019).
12. Попова С. Диверсифікація діяльності підприємств в умовах трансформаційної економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук; Харківський національний економічний університет. Харків, 2004. 20 с.
13. Семенов Г., Кременчутська Ю. Диверсифікація як фактор стабілізації стійкого розвитку діяльності підприємства. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2012. № 3. С. 215–220.
14. Ткачук В.І. Диверсифікація аграрного підприємництва: монографія. Житомир: ЖНАЕУ, 2011. 268 с.
15. Томати для Європи. URL: <https://agrotimes.ua/article/tomati-dlya-evropei/> (дата звернення: 6.11.2019).

REFERENCES

1. Agrobiznes pid sklom. Available at: <https://www.pro-of.com.ua/agrobiznes-pid-sklom/>.
2. Biletska K. (2007) Dyversyfikatsiia innovatsii u kharchovii promyslovosti: avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk; Natsionalnyi naukovyi tsentr «Instytut ahrarnoi ekonomiky» UAAN. Kyiv. 19 s.
3. Bohachevska K. (2012) Teoretychni pidkhody do vyznachennia poniattia «dyversyfikatsiia pidpriemstva» yak ekonomichnoi katehorii. Visnyk Kryvorizkoho natsionalnoho universytetu. № 33. S. 261–263.
4. Vy'traty' vy'robny'chstva Available at: <https://buklib.net/books/24812/>.
5. Deineka M., Syladii I. (2011) Stratehii upravlinnia pidpriemstvom v umovakh kryzy. Ekonomichnyi analiz. № 8. S. 68–71.
6. Il'chuk M., Nikitchenko S., Pereguda Ye. (2016). Dy'versy'fikaciya diyal'nosti pidpr'yemny'ch' struktur agrarnoyi sfery'. Ekonomika APK. № 4. S. 13–20.
7. Kovtunenکو Yu. V. Sapozhny'kov R.M. (2018). Strategiya dy'versy'fikaciyi diyal'nosti pidpr'yemstv v sy'stemi strategichnogo upravlinnia. Innovaciynna ekonomika: teorety'chni ta prakty'chni aspekty'. S. 378–391.
8. Korinko M.D. (2006) Dyversyfikatsiia yak stratehiia rozvytku. Aktualni problemy ekonomiky. № 5 (59). S. 12–17.
9. Momont T.V. (2014) Dy'versy'fikaciya diyal'nosti sub'yektiv gospodaryuvannya: teorety'chny'j aspekt. Visnyk ZhDTU. № 4 (70). S. 164–173.
10. Pereguda Ye. F. (2013) Teorety'chni aspekty' dy'versy'fikaciyi sil's'kogospodars'koyi diyal'nosti pidpr'yemstv APK. Ekonomika APK. № 10. S. 113–116.
11. Ponyattya pro dy'versy'fikaciyu diyal'nosti pidpr'yemstva. Available at: <https://buklib.net/books/25343/>.
12. Popova S. (2004) Dyversyfikatsiia diialnosti pidpriemstv v umovakh transformatsiinoi ekonomiky: avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk; Kharkivskiy natsionalnyi ekonomichnyi universytet. Kharkiv, 20 s.
13. Semenov H., Kremenchutska Yu. (2012) Dyversyfikatsiia yak faktor stabilizatsii stiikoho rozvytku diialnosti pidpriemstva. Derzhava ta rehiony. Seriia: Ekonomika ta pidpr'yemnytstvo. № 3. S. 215–220.
14. Tkachuk V. I. (2011) Dy'versy'fikaciya agrarnogo pidpr'yemny'chstva: monografiya. Zhy'tomy'r: ZhNAEU.
15. Tomaty' dlya Yevropy'. Available at: <https://agrotimes.ua/article/tomati-dlya-evropei/>.

ДЕЯКІ РЕЗУЛЬТАТИ ЛОНГІТЮДНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ЧИННИКІВ РОДИННОЇ ДЕТЕРМІНАЦІЇ ОСОБИСТІСНИХ КРИЗ

Гридковець Л. М.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.15

УДК: 159.922.76

GRIDKOVETS L. M.

0000-0001-5090-1104

grydkovec@ukr.net

Kiev Institute of Business and Technology

ГРИДКОВЕЦЬ Л. М.

0000-0001-5090-1104

grydkovec@ukr.net

Київський інститут бізнесу та технологій, м. Київ

Анотація. У статті презентовано типологічну модель дії психолого-педагогічних чинників родинної детермінації особистісних криз. Зокрема визначено основні групи психолого-педагогічних чинників родинної детермінації життєконструювання особистості та формування її кризового досвіду, а саме: чинники конструювального порядку, стратегічного порядку, функціонального порядку. Представлено психолого-педагогічні чинники конструювального порядку, що забезпечуються дією гуманістично-ціннісних чинників, акумулятивно-ціннісних чинників, чинників конструктивного балансу, цілепокладально-ціннісних чинників, проблемно-орієнтованих чинників, суб'єктно-життєдіяльнісних чинників; творчо-конструювальних чинників. Теоретично та емпірично досліджено чинники стратегічного порядку, що охоплюють рефлексивно-екзистенційні чинники (здатність особистості чи спільноти відслідковувати явища, усвідомлювати їх суть, пізнавати екзистенційні цінності), досвідно-історичні чинники (стандартизовані моделі поведінки особистості, сім'ї, народу, які сприяли виживанню, протягом певного історичного періоду), культурно-традиційні чинники (локальні та глобальні надбання, досягнення суспільства у матеріальному та духовному сегментах буття та їх проявленість у житті особистості, родини, народу, людства), духовно-релігійні чинники (базові духовно-ціннісні уявлення особистості, сім'ї, родини, щодо значення і місця людини у світі як особистості, як чоловіка та жінки у взаємозв'язках та у взаємостосунках з Абсолютом). Окреслено функціональні психолого-педагогічні чинники, які забезпечують узгодженість подружніх цінностей, узгодженість цінностей (сімейних та особистісно набутих) з традиційними цінностями конкретного народу, узгодженість цінностей (сімейних та особистісно набутих) із ситуативними цінностями конкретної спільноти та суспільства у конкретному часі та просторі. Презентовано результати емпіричного дослідження наслідків дії психолого-педагогічних чинників родинної детермінації на характер подолання особистісних криз різної етіології у цільових вибірках. Визначено кореляційні зв'язки між групами стратегічних чинників.

Ключові слова: психолого-педагогічні чинники, родинна детермінація, особистісні кризи, кризовий досвід, подолання криз.

Для цитування: Гридковець Л. М. Деякі результати лонгитюдного дослідження психолого-педагогічних чинників родинної детермінації особистісних криз. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 95-101 DOI 10.37203/kibit.2019.42.15

SEPARATE RESULTS OF LONGITUDINAL STUDY OF PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL FACTORS OF FAMILY DETERMINANTS IN PERSONAL CRISES

Abstract. The article presents a typological model of the psychological and pedagogical factors of family determination of personal crises. The main groups of psychological and pedagogical factors of family determinants of personality life construction and crisis experience formation have been determined, and namely: factors of constructive mode, strategic mode, and functional mode; whereas psychological and pedagogical factors of the constructive mode are ensured by the action of humanistic value factors, accumulative value factors; constructive balance factors; goal-setting value factors; problem-oriented factors; subjective and vital factors; creative and constructive factors. Factors of strategic mode include reflexive and existential factors (determining an ability of an individual or a community to track phenomena, to understand their essence, to learn existential values); experience and historical factors (determining standardized behavioural patterns of an individual, family, nation, those patterns having fostered their survival in a certain historical period); cultural and traditional factors (determining local and global heritage, the achievements of a society in the material and spiritual segments of existence and their manifestation in the life of an individual, family, nation, and humanity); spiritual and religious factors (characterizing basic spiritual values of an individual and family regarding the role and place of a human in the world, as individuals, as men and women inter-connected and inter-related with the Absolute. Functional psychological and pedagogical factors are primarily ensuring the consistency of marital values (in the parental and own family), the consistency of values (family values and those individually acquired) with the traditional values of a particular

nation (or nations), which ethos the specific individual is representing; the consistency of values (family values and those individually acquired) with the situational values of a particular community and society in a particular time and space. The results of an empirical study of the effects of psychological and pedagogical factors of family determination on the nature of overcoming personal crises of different etiology in target samples are presented. Correlation relationships between groups of strategic factors are determined. Based on the research data, peculiarities of influence of psychological and pedagogical factors of family determinants on a personal life design along three research vectors are identified: transgenerational, intergenerational, and individual. The specific features of sensitivity in selected supportive and crisis families to the types of psychological and pedagogical factors of family determinants in crises periods are revealed.

Keywords: *psychological and pedagogical factors, family determination, personal crises, crisis experience, overcoming crises.*

Cite as: Gridkovets L. M. Separate Results of Longitudinal Study of Psychological And Pedagogical Factors of Family Determinants in Personal Crises. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 95-101 DOI 10.37203/kibit.2019.42.15

Постановка проблеми. Кожна людина протягом життя проходить різні етапи кризового розвитку, переживає різні форми кризового досвіду. Первинною вагомою спільнотою для розвитку особистості є родина. При цьому родинна детермінація виступає як один із базових складників не тільки розвитку особистості як такої, але і її здатності до подолання деструктивних наслідків кризових та травматичних досвідів. Психолого-педагогічні чинники родинної детермінації у наукових працях представлені переважно як виокремлені дослідницькі сегменти. Складність проведення системного дослідження впливу психолого-педагогічних чинників родинної детермінації на життєконструювання особистості та її кризовий досвід обумовлено, передусім, недостатністю розробки теоретичної позиції, методологічного підходу і необхідного методичного арсеналу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Різний спектр кризового досвіду особистості, обумовленого: віковими особливостями досліджували такі науковці як: Л. Божович, Г. Брехман, К. Бюлер, В. Віннікот, Л. Виготський, Д. Ельконін, Е. Еріксон, О. Колісник, С. Кузікова, Ю. Максвелл, А. Маслоу, В. Москалець, В. Поліщук, Е. Помиткін, Н. Пророк, М. Савчин, В. Татенко, Б. Скіннер, З. Фройд, А. Фройд та ін.; генераційним впливом – Е. Берн, П. Горностай, П. Желвієне, Е. Казлаускас, Ф. Руппер, А. Шутценбергер, Л. Юр'євої та ін.; травматичним досвідом – Д. Барлоу, Т. Вашека, Ж. Вірна, М. Войтович, А. Кемпінські, Е. Кюблер-Росс, А. Ленгле, М. Мюррей, І. Малкіна-Пих, Б. Пельцман, Н. Пророк, Л. Фішез, В. Франкл, С. Шефов тощо.

Метою статті є презентація деяких результатів лонгitudного дослідження психолого-педагогічних чинників родинної детермінації особистісних криз широкому колу науковців та практиків.

Виклад основного матеріалу.

Під родинною детермінацією розуміється процес визначення та обумовленості розгортання особистісної структури людини під впливом сімейно-родинних життєвих парадигм. Психолого-педагогічні чинники родинної детер-

мінації особистісних криз – це спектр чинників (причини, умови, рушійна сила процесу), що належать до сфери виховання/самовиховання, розвитку/саморозвитку, формування та становлення людської особистості, та здійснюються членами родини та іншими людьми, обставинами, подіями (які відображують основні парадигми сімейного виховання та образу сім'ї, як такої, та сімейних виховних стратегій в суспільстві) і впливають на здатність особистості взаємодіяти з життєвими кризами (унікати, активізувати, фіксуватися, долати, регресувати).

Для проведення емпіричного дослідження була використана розроблена нами типологічна модель дії психолого-педагогічних чинників родинної детермінації особистісних криз, що передбачає взаємодію чинників конструювального, стратегічного та функціонального порядку [1; 2; 3].

До чинників конструювального порядку зараховуються чинники:

- гуманістично-ціннісний (розуміння людини та її життя як найвищої цінності на всіх етапах її розвитку),
- акумульовано-ціннісний (акумуляування найкращих культурних, духовних, поведінкових взірців та цінностей, що є багатовіковими здобутками свого роду, свого народу, людства);
- конструктивного балансу (здатність до конструктивного балансу задоволення/користі у будь-якій діяльності спрямованої на себе, родину, колектив, суспільство, світ;
- цілепокладально-ціннісний (спроможність ставити та досягати цілі, реалізовувати цінності);
- проблемно-орієнтований (спроможність розглядати життєві труднощі в якості кризових задач, що підлягають розв'язанню);
- суб'єктно-життєдіяльнісний (постійний розвиток здатності бути суб'єктом власної життєдіяльності, життєдіяльності своєї сім'ї, свого народу, людства);
- творчо-конструювальний (творчий розвиток спрямованого на позитивне конструювання себе, сім'ї, країни, світу) [2; 3].

До чинників стратегічного порядку (чинники розвитку та розгортання особистості) належить група чинників:

- рефлексивно-екзистенційні;
- досвідно-історичні;
- культурно-традиційні;
- духовно-релігійні [1; 2; 4; 5].

Рефлексивно-екзистенційні чинники визначають здатність особистості, спільноти чи суспільства відслідковувати зовнішні та внутрішні процеси життєтворення, виступають в якості методу пізнання як явища, так і самої суті і форми пізнання цього явища, думки, вчинку, активізують особистісний та груповий процес пізнання екзистенційних цінностей, що представлено, в першу чергу, в роботах А. Адлера, Е. Берна, З. Карпенко, С. Кузікової, А. Ленгле, А. Маслоу, В. Татенка, Т. Титаренко, В. Франкла, К. Юнга, І. Ялома та ін. Досвідно-історичні чинники визначають стандартизовані моделі поведінки особистості, сім'ї, народу, що продемонстрували ефективність у виживанні, будівництві, творенні спільнот (сім'я, спільнота, громада, нація) протягом певного історичного періоду) та досліджувалися П. Горностаєм, В. Васютинським, Н. Пророк, Ф. Руппером, А. Шутценбергер, Л. Юр'євою та ін. Культурно-традиційні визначають локальні та глобальні надбання, досягнення суспільства в матеріальному та духовному сегментах буття та їх проявленість в житті особистості, родини, народу, людства) та досліджувалися М. Бабієм, В. Борисенко, О. Воропаєм, О. Вознесенською, Т. Говорун, Л. Дзюбою, К. Мілютиним, А. Подольською, В. Кравцем, В. Рибалкою, М. Стельмаховичем, К. Ушинським та ін. Духовно-релігійні характеризують базові духовно-ціннісні уявлення особистості (родини, народу, міжнародних спільнот, людства) щодо значення і місця людини у світі, як особистості, як чоловіка та жінки у взаємозв'язках та у взаємостосунках з Абсолютом та досліджувалися В. Барановським, О. Бараніковим, Х. Данном, О. Климишин, П. Гусаком, В. Москальцем, Е. Помиткіним, М. Савчиним, О. Яремко, Р. Яворським та ін.

Реалізація стратегічних чинників у профілактиці та подоланні особистісних криз забезпечується дією функціональних психолого-педагогічних чинників родинної детермінації, зокрема:

1. чинниками базисної функціональності та
2. чинниками функціональної узгодженості.

Де чинники базисної функціональності проявляються через: особистісні та опосередковані настанови, навчання, посилки батьків, сіблінгів, родичів в процесі виховання, розвитку та формування особистості у всіх системах життєдіяльності – чинники функціонального впливу [1; 4; 6-8]; образ роду як частини народу (усвідомлення власної гідності як дитини свого роду та народу, знання історії свого роду,

усвідомлення історії свого роду в структурі історичного, культурного, релігійного досвіду свого народу), образ роду як моделі наслідування, проявленість трансгенераційних передач [1; 4; 9-12] – чинники специфіки образу роду у виховних стратегіях; образ сім'ї, родини, роду в соціумі (ставлення спільноти, суспільства, держави до сім'ї, родини, роду; родинних, родових, народних традицій), образ соціуму в сім'ї, родині, роді (ставлення до спільноти, держави, народу в сім'ї, в родині, в роді) – суспільно-соціальний чинник [1; 7; 10].

Чинники функціональної узгодженості проявляються через чинники: узгодженості подружніх цінностей (в батьківській та власноствореній сім'ї), узгодженості з традиційними цінностями (сімейних та особистісно набутих з традиційними цінностями конкретного народу (чи народів), представником етносу якого є особистість); узгодженості зі ситуативними цінностями (сімейних та особистісно набутих із ситуативними цінностями конкретної спільноти та суспільства в конкретному часі та просторі) [1; 5; 6]. Відповідно до теорії система, зміна одного чинника призводить до зміни образу цілісної групи чинників. Зміни чинників функціональної узгодженості призводить до зміни образу стратегічних чинників. Зміна образу стратегічних чинників запускає зміну чинників конструювального порядку, що стимулюють зміну у результативності застосування психолого-педагогічних чинників родинної детермінації в процесі профілактики чи подолання особистісних криз [2].

Наведемо деякі результати емпіричного дослідження наслідків дії психолого-педагогічних чинників родинної детермінації стратегічного порядку на специфіку переживання різного кризового досвіду особистістю. Загальне дослідження з вивчення кризового досвіду особистості та характеру її взаємодії з особистісними кризами під дією родинної детермінації проводилося протягом 2005-2019 рр. У цілому дослідженням було охоплена вибірка понад десять тисяч осіб, з яких понад трьох тисяч осіб на момент дослідження перебували в стані кризи, зокрема досліджувалися: кризові родини (250 родин) родини з дітьми з вадами розвитку (36 родин), родини з психічно хворим членом сім'ї (24 родини), родини з онкохворим членом сім'ї (164 родини), учасники Майдану, АТО, ООС (132 особи), особи у стані гострого горя (177 осіб), суїциданти (32 особи), жертви деструктивних культів (56 осіб), родини з дітьми з розладами емоційно-почуттєвої сфери та поведінки (96 родин), особи з розладами емоційно-почуттєвої сфери (207 осіб), дорослі особи з анамнезом сексуального насильства (456 осіб), діти – жертви сексуального насильства (96 осіб), особи з розладами статевої ідентифікації (211 осіб), особи із різними видами залежної поведінки (156 осіб) та

їх родини. Дослідження передбачало вивчення як особистісної та соціальної складової взаємодії досліджуваного з кризовим досвідом, так і специфіку інтергенераційних, трансгенераційних впливів на неї [1; 2].

Розглянемо лише деякі результати здійсненого лонгітюдного дослідження. Так, серед 30 подружніх пар, що переживають кризу обумовлену втратою здоров'я одного із партнерів, і 30 подружніх пар, що перебувають у гармонійних стосунках та прийняли втрату здоров'я одного з партнерів (тобто, не мають кризи втрати здоров'я), був здійснений аналіз за рівнем розвитку особистості у спектрі впливу психолого-педагогічних чинників родинної детермінації за потребою-мотиваційним (ПМ), когнітивно-інформаційним (КІ), емоційно-почуттєвим (ЕП), регулятивно-вольовим (РВ), поведінково-результативним (ПР) критеріями. У Табл.1 представлені показники за сукупним рівнем розвитку особистості за означеними критеріями, який визначався як середній рівнемо-критеріальний показник $((\text{ПМ}+\text{КІ}+\text{ЕП}+\text{РВ}+\text{ПР})/5)$.

Показники розвитку особистості обраховувалися як середній показник рівнів (1-низький, 2-середній, 3-високий), де [1;1,6] свідчить про низький рівень, [1,7;2,3] – про середній рівень, [2,4; 3,0] – високий рівень. Групи представлені сім'ями, подружній вік яких складає 5-10 р., у яких була відсутня активна релігійна практика

до початку тяжкого захворювання у одного з членів родини.

Відповідно до результатів представлених в табл.1, при наявності тяжкого захворювання в одного з партнерів, дія духовно-релігійного чиннику в більшій мірі проявляється в родинних гармонійних (1,8), як і дія рефлексивно-екзистенційного чиннику (1,9), ніж в кризових (1,4 та 1,5 відповідно). Натомість кризові родини більше схильні нарікати на батьків і батьківську родину, та хворобою виправдовують відсутність власної активності в сім'ї (1,2). І відчують свою «включеність» в конструктивну активність сім'ї лише у спектрі відзначання дат чи історичних свят (День Незалежності, День Києва -1,7), тобто коли організаційні заходи належать зовнішньому організатору, як і відповідальність за організаційну активність. Натомість в гармонійних родинних навіть при наявності особи з тяжким захворюванням спостерігається значна включеність членів родини у сімейну активність (2,1).

Показники кореляції Пірсона, що відображають лінійну залежність між групами психолого-педагогічних чинників родинної детермінації та лінійну залежність між дослідницькими векторами у вибірках з активними та подоланими кризовими переживаннями представлені у табл.2.-3.

Аналіз кореляційних зв'язків, представлених в табл. 2, свідчить про кардинальні

Таблиця 1.

Показники розвитку особистості під дією стратегічних чинників за дослідницькими векторами

Вектори дослідження	Чинники впливу							
	Рефлексивно-екзистенційні		Культурно-традиційні		Досвідно-історичні		Духовно-релігійні	
	К	Г	К	Г	К	Г	К	Г
Інтергенераційний вплив	1,6	1,8	1,6	1,5	1,2	1,6	1,3	1,6
Трансгенераційний вплив	1,7	1,7	1,3	1,8	1,4	1,8	1,5	1,9
Характер особистісного сприймання батьківської родини	1,1	2,0	1,2	2,1	1,1	1,9	1,3	1,9
Характер особистісного сприймання власної сім'ї	1,7	2,1	1,3	1,7	1,4	1,7	1,4	1,7
Конструктивна активність у власній сім'ї	1,3	2,2	1,2	2,0	1,7	1,9	1,4	2,0
Загальні показники	1,5	1,9	1,3	1,8	1,4	1,8	1,4	1,8

Примітка: К- кризові родини, Г – гармонійні родини.

Таблиця 2.

Показники кореляції Пірсона за стратегічними чинниками

	Кореляційні показники за стратегічними чинниками у вибірках							
	Рефлексивно-екзистенційні		Культурно-традиційні		Досвідно-історичні		Духовно-релігійні	
	К	Г	К	Г	К	Г	К	Г
Рефлексивно-екзистенційні	1,00	1,00	0,52	0,47	0,15	0,43	0,53	0,32
Культурно-традиційні	0,52	0,47	1,00	1,00	-0,37	0,98	-0,33	0,87
Досвідно-історичні	0,15	0,43	-0,37	0,98	1,00	1,00	0,60	0,96
Духовно-релігійні	0,53	0,32	-0,33	0,87	0,60	0,96	1,00	1,00

К - вибірка з кризовими переживання в сімейній системі як наслідок кризи втрати здоров'я; Г – вибірка гармонійних подружніх пар з прийняттям захворювання одного з партнерів.

відмінності у взаємовпливах чинників в групі кризового та посткризового досвіду.

У емоційно тяжкий кризовий період для особистості обернену кореляцію мають наступні діади: «духовно-релігійні»-«культурно-традиційні» ($r=-0,33$), «досвідно-історичні» – «культурно-релігійні» ($r=-0,37$) на відміну від періоду позитивного прийняття випробувань ($r=0,87$ та $r=0,98$). Тобто, для кризової групи: чим більше дія духовних чинників, тим менше допуск дії традиційних чинників, ідентична ситуація і з другою групою. Натомість у вибірці гармонійних подружніх стосунків кореляція між культурно-традиційними чинниками та духовно-релігійними і досвідно-історичними є високою і свідчить про лінійність взаємозв'язків. У кризовій групі не було виявлено значущих лінійних зв'язків між рефлексивно-екзистенційним чинником та досвідно-історичним, що свідчить про те, що в стані кризи особистість є переважно чутливою до власних переживань, і безпосередніх комунікацій в сім'ї.

Результати дослідження представлені в Таблиці 3 свідчать про те, що в обох вибірках (кризовій та гармонійній) відстежується обернена кореляція між характером особистісного сприймання батьківської родини та іншими векторами дослідження. Тобто, чим більша фіксація особистості на образі батьків (позитивна чи негативна) тим в меншій мірі особистість зорієнтована на власну родину, на свої переконання, на сімейну активність.

Високі прямі кореляційні зв'язки у кризовій вибірці простежуються між трансгенераційним впливом та характером сприймання особистістю власної сім'ї ($r=0,96$), тобто: чим потужніша трансгенераційна передача, тим більше її образ і контент відображається на сприйманні власної сім'ї. Водночас у сприйманні батьківської родини

присутня обернена кореляція, проте не така значима ($r=-0,25$), що свідчить про певні тенденції: при посиленні в кризі дії трансгенераційного впливу ймовірніше за все відбувається певне послаблення щодо фіксації на батьківській родині.

Трансгенераційний вплив не має лінійних зв'язків з конструктивною активністю особистості в кризовій сім'ї в кризовий період ($r=-0,09$), натомість має значиму обернену кореляцію у гармонійних сім'ях ($r=-0,64$): чим більша активність особистості в сім'ї тим менше допуск впливу трансгенераційного впливу і чим більше допуск трансгенераційного впливу – тим менша конструктивна активність особистості у сім'ї. В гармонійних сім'ях відсутня значима лінійна залежність між сприйманням батьківської та власної родини ($r=0,17$). Це свідчить про те, що представники гармонійних родин не зациклюються на образі батьків (ні на позитивному, ні на негативному), у них присутня вдячність за життя, повага, прийняття батьків такими якими вони є і наявність здорових кордонів з ними. Натомість у вибірці, яку представляють особи з активною кризою, цей показник є значущим та оберненим. ($-0,50$): чим більша фіксація на образі батьків і більше звинувачування їх у власних негараздах, тим менш позитивне ставлення до своєї сім'ї і її прийняття, а також менша активність в сімейному колі ($r=-0,35$).

Інтергенераційний вплив має значущі кореляційні зв'язки в обох вибірках з характером особистісного сприймання власної родини (кризова – $r=0,33$ та гармонійна – $r=0,92$) та з рівнем конструктивної активності у власній сім'ї (кризова – $r=0,89$ та гармонійна – $r=0,79$). Тобто чим більше батьки конструктивно впливали на дітей в процесі їхнього зростання, тим більше ці діти в дорослому віці стають спроможними до творення конструктивних сімейних відносин.

Таблиця 3.

Показники кореляції Пірсона за дослідницькими векторами

Вектори дослідження	Наслідки дії стратегічних чинників психолого-педагогічного впливу родинної детермінації на рівень особистісної зрілості									
	Інтергенераційний вплив		Трансгенераційний вплив		Характер особистісного сприймання батьківської родини		Характер особистісного сприймання власної сім'ї		Конструктивна активність у власній сім'ї	
	К	Г	К	Г	К	Г	К	Г	К	Г
Інтергенераційний вплив	1,00	1,00	0,21	-0,64	-0,13	-0,21	0,33	0,92	0,89	0,79
Трансгенераційний вплив	0,21	-0,64	1,00	1,00	-0,25	-0,43	0,96	-0,82	-0,09	-0,64
Характер особистісного сприймання батьківської родини	-0,13	-0,21	-0,25	-0,43	1,00	1,00	-0,50	0,17	-0,32	0,35
Характер особистісного сприймання власної сім'ї	0,33	0,92	-0,25	-0,82	-0,50	0,17	1,00	1,00	-0,09	0,92
Конструктивна активність у власній сім'ї	0,89	0,79	-0,09	-0,64	-0,32	0,35	-0,09	0,92	1,00	1,00

Ідентичне аналіз, отриманих у цілісному дослідженні результатів, був здійснений і серед інших вибірок, які представлені особами в період переживання кризового досвіду обумовленого: кризою травматичного досвіду, кризою залежної поведінки, кризою руйнації подружніх стосунків. Для стандартизації різнопланових досліджень було здійснене ранжування результатів психодіагностичних даних за рівнями їх прояви чи впливу: 0 -відсутня дія, 1-має незначний вплив, 2- має посередній вплив, 3- має вагомий вплив, 4 – основна дія.

Представлені на рис. 2.-3. результати досліджень показують, що всі означені психолого-педагогічні чинники родинної детермінації стратегічного порядку мають вплив на здатність особистістю проходити кризовий досвід.

Водночас, в кризовий період найбільший вплив серед психолого-педагогічних чинників родинної детермінації має рефлексивно-екзистенційний чинник. Духовно-релігійний чинник найбільш впливовим є в період боротьби особистості із кризою залежної поведінки та в умовах переживання раптового травматичного досвіду. Культурно-традиційні чинники стають найбільшим резервом для тих, хто переживає кризу розлучення.

Представлені результати дослідження демонструють важливість дії психолого-педагогічних чинників родинної детермінації для підвищення спроможності особистості конструктивного проходження кризового досвіду. Останнє спонукає науковців до розробки навчальних, корекційних та реабілітаційних програм з урахування спе-



Рис. 2. Показники впливу психолого-педагогічних чинників родинної детермінації у кризовий період

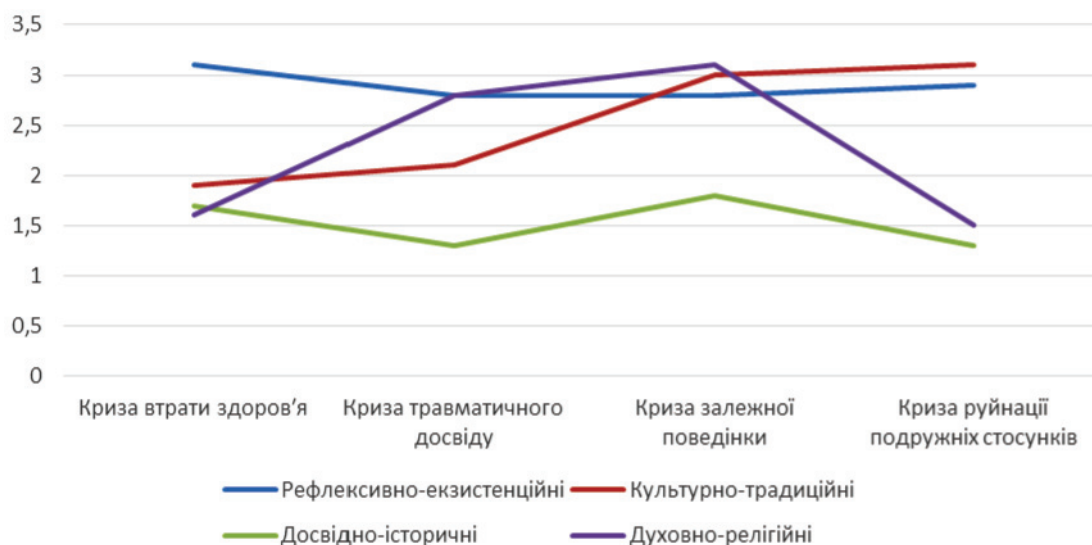


Рис. 3. Динаміка впливу психолого-педагогічних чинників родинної детермінації у кризові періоди життя

цифіки дії психолого-педагогічних чинників родинної детермінації особистісних криз.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гридковець Л.М. Світ життєвих криз людини як дитини своєї сім'ї, свого роду та народу : монографія / Л.М. Гридковець, 2-ге видання, виправлене та доповнене. Київ : MKT, 2019, 524 с.
2. Гридковець Л.М. Психолого-педагогічні чинники родинної детермінації особистісних криз. Автореф. дисертації на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук зі спеціальності 19.00.07; педагогічна та вікова психологія. Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника. Івано-Франківськ, 2019. 46 с.
3. Гридковець Л. Психолого-педагогічні чинники родинної детермінації цілеспрямованого та фонового впливу у структурі активізації/подолання особистісних криз. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, VII (83), Issue: 203, 2019 Sept. P.58-62. URL: <https://seanewdim.com/uploads/3/4/5/1/34511564/httpsdoi.org10.31174sendpp2019-203vii83-14.pdf>
4. Гридковець Л.М. Психологічний вплив травматичного досвіду попередніх поколінь на рівень психічного здоров'я нащадків. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2018. № 3(37). С.9-13.
5. Савчин М. В. Духовний потенціал людини : монографія; ред.: О. Пілько. Івано-Франківськ : Плай. Вид-во Прикарп. ун-ту, 2001. 204 с.
6. Брехман К. Ш., Брехман Г. И. Психосоматические расстройства у детей, родившихся от желанной и нежеланной беременностей. *Экология Земли! Экология Лона! Экология Земли. Материалы Региональной конференции по перинатальной психологии*. Иваново, 1998. С. 42–45.
7. Католик Г.В., Корнієнко І.О. Техногенні катастрофи: психологічна допомога очевидцям та постраждалим: наук.-метод. збірник / заред. Г. Тихобаєва. 2-вид., доп. Л. Червона калина, 2003. 124с.
8. Реабілітаційна психологія /за ред. Л. Гридковець, Н. Пророк, Л. Царенко. В 3-х т. ОБСЄ. Міністерство соціальної політики. 2018.
9. Kazlauskas, E., & Zelviene, P. Trauma research in the Baltic countries: From political oppression to recovery. *European Journal of Psychotraumatology*, 7, 2016..
10. Рупперт Ф. Травма, связь и семейные расстановки. Понять и исцелить душевные раны/ пер. с нем. Е.Гурская., М.: Институт консультирования и семейных решений, 2010, 272 с.
11. Vidnere M, Nucho A. O. Latvian survivors of deportations /M. Vidnere, A. Nucho., Riga: RaKa; 2000.
12. Шутценбергер А. Синдром предков. Трансгенерационные связи, семейные тайны, синдром годовщины, передача травм и практическое использование геносоциогаммы. Науч. ред. Михаил Бурняшев., М.: Изд-во Института Психотерапии, 2001, 240 с.

REFERENCES

1. Hrydkovets L.M. Svit zhyttievkykh kryz liudyny yak dytyny svoiei sim'i, svooho rodu ta narodu : monohrafiia / L.M. Hrydkovets, 2-he vydannia, vypravlene ta dopovnene. Kyiv : MKT, 2019, 524 s.
2. Hrydkovets L.M. Psykholoho-pedahohichni chynnyky rodynnoi determinatsii osobystisnykh kryz. Avtoref. dysertatsii na zdobuttia naukovooho stupenia doktora psykholohichnykh nauk zi spetsialnosti 19.00.07; pedahohichna ta vikova psykholohiia. Prykarpatskyi natsionalnyi universytet imeni Vasylia Stefanyka. Ivano-Frankivsk, 2019. 46 s.
3. Hrydkovets L. Psykholoho-pedahohichni chynnyky rodynnoi determinatsii tsilespramovanoho ta fonovoho vplyvu u strukturi aktyvizatsii/podolanni osobystisnykh kryz. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, VII (83), Issue: 203, 2019 Sept. P.58-62. URL: <https://seanewdim.com/uploads/3/4/5/1/34511564/httpsdoi.org10.31174sendpp2019-203vii83-14.pdf>
4. Hrydkovets L.M. Psykholohichni vplyv travmivnoho dosvidu poperednikh pokolin na riven psykhichnoho zdorovia nashchadkiv. *Visnyk Kyivskoho instytutu biznesu ta tekhnolohii*. 2018. № 3(37). S.9-13.
5. Savchyn M. V. Dukhovnyi potentsial liudyny : monohrafiia; red.: O. Pilko. Ivano-Frankivsk : Plai. Vyd-vo Prykarp. un-tu, 2001. 204 s.
6. Brekhman K. Sh., Brekhman H. Y. Psykhosomaticheskye rasstroistva u detei, rodyvshykhsia ot zhelannoi y nezhelannoi beremennosti. *Ekolohyia Zemly! Ekolohyia Lona! Ekolohyia Zemly. Materyaly Rehyonalnoi konferentsyy po perynatalnoi psykholohyy*. Yvanovo, 1998. S. 42–45.
7. Katolyk H.V., Korniienko I.O. Tekhnohenni katastrofy: psykholohichna dopomoha ochevydtsiam ta postrazhdalym: nauk.-metod. zbirnyk / zared. H. Tykhobaieva. 2.vyd., dop. L. Chervona kalyna, 2003. 124s.
8. Reabilitatsiina psykholohiia /za red. L. Hrydkovets, N. Prorok, L. Tsarenko. V 3-kh t. OBSIe. Ministerstvo sotsialnoi polityky. 2018.
9. Kazlauskas, E., & Zelviene, P. Trauma research in the Baltic countries: From political oppression to recovery. *European Journal of Psychotraumatology*, 7, 2016..
10. Ruppert F. Travma, sviaz y semeinye rasstanovky. Poniat y ystelyt dushevnyye rany/ per. s nem. E.Hurskaia., M.: Ynstytut konsulyrovanya y semeinykh resheniy, 2010, 272 s.
11. Vidnere M, Nucho A. O. Latvian survivors of deportations /M. Vidnere, A. Nucho., Riga: RaKa; 2000.
12. Shuttsenberher A. Syndrom predkov. Transheneratsyonnyye sviazy, semeinye тайны, syndrom hodovshchyny, peredacha travm y prakticheskoye yspolzovanye henosotsyohrammy. / Perevod s frantsuzskoho: Y. K. Masalkov Nauchnyy redaktor: Mykhayl Burniashev., M.: Yzd-vo Ynstytuta Psykhoterapy, 2001, 240 s.

ДО ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК УМОВИ ПАРТНЕРСЬКОЇ ВЗАЄМОДІЇ УЧАСНИКІВ ПРОЦЕСУ РЕФОРМУВАННЯ

Кравчук С. Л.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.16

УДК: 37.035:373.5:159.9

KRAVCHUK S. L.

0000-0002-6951-1912

757kravchuk@gmail.com

Instytut sotsialnoi ta politychnoi psykholohii
NAPN Ukrainy

КРАВЧУК С. Л.

0000-0002-6951-1912

757kravchuk@gmail.com

Інститут соціальної та політичної психології
НАПН України, м. Київ

Анотація. У статті розглянуто проблему соціальної компетентності як умови партнерської взаємодії учасників процесу освітніх інновацій. Здійснено теоретичний аналіз феномену соціальної компетентності. Соціальна компетентність розглядається як інтегративна характеристика особистості, яка визначає ефективну соціальну взаємодію, ефективність соціалізації в професійному середовищі та в оточуючому світі, де важливими умовами продуктивного рішення життєвих проблем є соціальна зрілість, суб'єктність позиції та соціальний інтелект. Емпірично встановлено відмінності в соціальній компетентності у студентів педагогічних спеціальностей з вираженням активним позитивним та активним негативним ставленням до освітніх інновацій. Виявлено, що у студентів педагогічних спеціальностей з активним негативним ставленням до освітніх інновацій в меншій мірі виражена соціально-психологічна компетентність, порівняно із студентами педагогічних спеціальностей з активним позитивним ставленням до освітніх інновацій. Емпірично визначено особливості зв'язку соціальної компетентності з термінальними цінностями та особистісною самоефективністю. Виявлено прямі значущі кореляційні зв'язки між соціально-психологічною компетентністю та такими термінальними цінностями: активними соціальними контактами, розвитком себе, збереженням індивідуальності, досягненнями, креативністю, духовним задоволенням. Емпірично встановлено прямі значущі зв'язки соціально-психологічної компетентності з психологічною пружністю. Психологічну пружність визначено як динамічний процес, спрямований на збереження у критичних ситуаціях стабільного рівня психологічного та фізичного функціонування, вміння виходити з таких ситуацій без стійких порушень, успішно адаптуючись до несприятливих змін. На основі кореляційного дослідження за коефіцієнтом кореляції Ч. Спірмена, встановлено прямий значущий зв'язок соціально-психологічної компетентності з особистісною самоефективністю та з психологічною пружністю. Чим вище виражена у студентів педагогічних спеціальностей соціально-психологічна компетентність, тим в більшій мірі у них виражена психологічна пружність, тобто тим в більшій мірі вони здатні зберігати у критичних ситуаціях стабільний рівень психологічного та фізичного функціонування, успішно адаптуватися до складних життєвих обставин.

Ключові слова: студентська молодь, освітні інновації, соціальна компетентність, термінальні цінності, психологічна пружність, особистісна самоефективність.

Для цитування: Кравчук С. Л. До проблеми дослідження соціальної компетентності як умови партнерської взаємодії учасників процесу реформування. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 102-107 DOI 10.37203/kibit.2019.42.16

TO THE PROBLEM OF SOCIAL COMPETENCE RESEARCH AS CONDITIONS OF PARTNER INTERACTION PARTICIPANTS OF THE REFORM PROCESS

Abstract. The problem of social competence as a condition for partnership interaction among participants in the process of educational innovation is presented in the article. The theoretical analysis of the phenomenon of social competence has been carried out. Social competence is seen as an integrative characteristic of the individual that determines effective social interaction, the effectiveness of socialization in the professional environment and in the world, where the important conditions for a productive solution to life's problems are social maturity, subjectivity and social intelligence. Empirically established differences in social competence among students of pedagogical specialties with a pronounced active positive and active negative attitude to educational innovations. It is revealed that students of pedagogical specialties with active negative attitude to educational innovations have less expressed social and psychological competence, compared to students of pedagogical specialties with active positive attitude to educational innovations. Empirically determined correlation features of social competence with terminal values and personal self-efficacy. Direct significant correlations

were found between social-psychological competence and such terminal values: active social contacts, development of self, preservation of individuality, achievements, creativity, spiritual satisfaction. There are empirically significant direct correlations between social and psychological competence and psychological resilience. Psychological resilience is defined as a dynamic process aimed at maintaining a stable level of psychological and physical functioning in critical situations, the ability to overcome such situations without persistent disturbances, successfully adapting to adverse changes. Based on the correlation study on the correlation coefficient of Ch. Spearman, a direct significant correlation of social and psychological competence with personal self-efficacy and psychological resilience was established. The higher the students' pedagogical specialties are socio-psychological competence, the greater their psychological resilience is expressed, that is, the more they are able to maintain in a critical situation a stable level of psychological and physical functioning, to successfully adapt to difficult life circumstances.

Keywords: student youth, educational innovations, social competence, terminal values, psychological resilience, personal self-efficacy.

Cite as: Kravchuk S. L. To The Problem of Social Competence Research as Conditions of Partner Interaction Participants of The Reform Process. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 102-107
DOI 10.37203/kibit.2019.42.16

Постановка проблеми у загальному вигляді. В сучасному суспільстві для особистості особливого значення набуває соціальна успішність, оскільки особистість включена не тільки в сферу професійної діяльності, але є також членом родини, соціальної групи та суспільства.

Сьогодні для особистості надзвичайно важливими є вміння успішного вибудовування взаємовідносин, що передбачає наявність певних індивідуально-психологічних характеристик.

Формування соціальної компетентності учнів, вчителів, батьків та студентів педагогічних спеціальностей є одним з важливих напрямів дослідження, оскільки розвинена соціальна компетентність є умовою ефективного функціонування сучасної системи загальної середньої освіти.

Ефективність впровадження освітніх інновацій значною мірою визначається налагодженням партнерської взаємодії між учасниками освітнього процесу, так як результат навчання та виховання дитини значною мірою обумовлений конструктивною взаємодією між учнями, батьками та навчальним закладом. Партнерство у стосунках між учнями, батьками, вчителями є суттєвою умовою їх продуктивної взаємодії та конструктивного вирішення проблем. Саме тому соціальна компетентність є необхідною умовою успішної життєдіяльності та забезпечує побудову гармонійних стосунків з соціальним середовищем.

Мета статті: визначити та проаналізувати психологічні особливості зв'язку соціальної компетентності з термінальними цінностями, психологічною пружністю, особистісною самоефективністю та ставленням до реформи у сфері загальної середньої освіти у студентів педагогічних спеціальностей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.

Структура соціальної компетентності являє собою сукупність соціальних знань, вмінь та навичок, які є необхідними в багатьох сферах діяльності людини.

Теоретичний аналіз концепту «соціальна компетентність» свідчить, що на даний момент немає єдиного його визначення.

Вагомий внесок у розробку проблеми соціальної компетентності здійснила С. А. Хазова [10]. На думку дослідниці до складових соціальної компетентності доцільно включити такі компоненти:

1) політична та соціально-економічна компетентність: орієнтація в політичній ситуації, в тенденціях світового та державного розвитку, в державних та світових соціально-економічних процесах; здатність до прийняття відповідальності, до участі в розробці групових рішень; наявність власного погляду на політичні та соціально-економічні процеси, прагнення в них приймати участь;

2) соціально-комунікативна компетентність: здатність до колективних дій, до організації взаємодії (в широкому сенсі); навички міжособистісного спілкування, вміння без насилля розв'язувати конфлікти; орієнтація в соціальних ситуаціях, вміння обрати ефективну стратегію поведінки та адекватні способи спілкування, прагнення до соціальної взаємодії та здатність до роботи в неоднорідній команді; прихильність етичним цінностям;

3) полікультурна компетентність: здатність сприймати різноманіття та міжкультурні відмінності та взаємодіяти в багатокультурному (полінаціональному, поліконфесійному) суспільстві, повага до інших культурних особливостей, звичаїв та традицій, інтерес до чужої культури, здатність бачити в ній область збагачення особистого досвіду;

4) інформаційно-інструментальна компетентність: володіння знаннями комп'ютера та сучасними інформаційними технологіями, здатність до збору та аналізу інформації, вміння ефективно використовувати інформацію, використовувати знання на практиці, спрямованість на критичну оцінку інформації;

5) індивідуально-особистісна компетентність: здатність до самоосвіти та саморозвитку; прагнення до особистісного зростання, підвищення соціального статусу; здатність до творчої самореалізації в соціумі, до прояву своїх кращих якостей, до успіху, здатність адаптуватися до нових ситуацій, прагнення до здорового образу життя [10, С. 28].

На нашу думку, окремої уваги заслуговує дослідження В. М. Куніциної, яка виокремлює в складі соціальної компетентності такі шість компонентів: комунікативна компетентність, вербальна компетентність, соціально-психологічна компетентність, міжособистісна орієнтація, еґо-компетентність, власне компетентність [5, С. 39].

На думку дослідниці В. М. Куніциної, комунікативна компетентність передбачає: володіння складними комунікативними навичками та вміннями, формування адекватних вмінь в нових соціальних структурах, знання культурних норм та обмежень в спілкуванні, знання звичаїв, традицій, етикету в сфері спілкування, дотримання пристойності, вихованість; орієнтація в комунікативних засобах. Вчена зазначає, що вербальна компетентність включає в себе: доречність висловлювань; врахування контексту та підтексту висловлювання; відсутність труднощів в письмовій мові; варіативність інтерпретації інформації; добра орієнтація в сфері оціночних стереотипів та шаблонів; множинність смислів понять, що використовуються; метафоричність мовлення. Складові соціально-психологічної компетентності такі: уявлення про різноманіття соціальних ролей та способів взаємодії; вміння розв'язувати міжособистісні проблеми; вироблені сценарії поведінки в складних, конфліктних ситуаціях. Еґо-компетентність включає такі складові: усвідомлення своєї національності, статевої, групової приналежності; знання своїх сильних та слабких сторін, своїх можливостей та ресурсів; розуміння причин своїх помилок; знання механізмів саморегуляції та вміння ними користуватися. Власне соціальна компетентність розуміється В. М. Куніциною як: знання про соціальні інститути та структури, їх представників в суспільстві; уявлення про функціонування соціальних груп, сучасної кон'юнктури; уявлення про широту та вимоги сучасного репертуару рольової поведінки [5].

Нам особливо імponує визначення концепту «соціальної компетентності», яке дали дослідники К. Рубін та А. Роуз-Креснор, запропонувавши інформаційну концепцію соціальної компетентності, згідно якої модель соціально компетентної поведінки включає такі компоненти: вибір цілі, оцінку ситуації та повноти інформації, розробку та прийняття стратегій, визначення, апробацію та оцінку ефективності оптимальної стратегії, повторення чи відмову від дії [9]. Науковці зазначають, що міра компетентності соціальної поведінки особистості визначається її індивідуальним досвідом, внутрішніми установками, емоційним станом, мотивацією та самооцінкою [9, С. 112]. К. Рубін та А. Роуз-Креснор включають в модель соціальної компетентності поняття соціальних сценаріїв як певних шаблонів, узгоджених дій в добре знайомих ситуаціях [9, С. 126].

Ю. Мель виокремлює такі характеристики соціально компетентної особистості:

- 1) приймати рішення відносно себе самої та прагнути до розуміння власних почуттів та вимог;
- 2) забувати неприємні почуття та власну невпевненість;
- 3) уявляти, як треба досягати цілі найбільш ефективним способом;
- 4) правильно розуміти бажання, очікування та вимоги інших людей, зважувати та враховувати їх права;
- 5) аналізувати область, що визначається соціальними структурами та організаціями, роль їх представників та включати ці знання у власну поведінку;

6) розуміти, як з врахуванням конкретних обставин та часу поводити себе, враховуючи обмеження соціальних структур та власні вимоги; бути уважним до інших людей [8, С. 66].

Важливою складовою соціальної компетентності є соціальний інтелект [3; 4; 6].

В. М. Куніцина [5] визначає соціальний інтелект як глобальну здібність, що виникає на базі цілого комплексу інтелектуальних, особистісних, комунікативних та поведінкових рис, включаючи рівень енергетичної забезпеченості процесів саморегуляції; ці риси обумовлюють прогнозування розвитку міжособистісних ситуацій, інтерпретацію інформації і поведінки, готовність до соціальної взаємодії і прийняттю рішень.

Вчена О. С. Михайлова [7] вважає, що соціальний інтелект – це інтегральна, інтелектуальна здібність, що визначає успішність спілкування і соціальну адаптацію, здібність прогнозувати поведінку людей в різних життєвих ситуаціях, розпізнавати наміри, почуття і емоційні стани людини за вербальною і невербальною експресією.

Соціальний інтелект є інтегральною інтелектуальною здібністю, яка виступає когнітивною основою комунікативної компетенції та визначає соціальну адаптацію, ефективність спілкування, здатність розуміти і адекватно оцінювати інших людей й себе та свої дії, вчинки по відношенню до оточуючих, можливість прогнозувати поведінку людей в різних життєвих ситуаціях, розпізнавати наміри, почуття і емоційні стани людини за вербальною та невербальною експресією [3].

Виклад основного матеріалу. З метою дослідження психологічних особливостей соціальної компетентності особистості, ставлення до реформи у сфері загальної середньої освіти нами використовувались такі психодіагностичні методи:

- 1) методика вимірювання комунікативної та соціальної компетентності В. М. Куніциної;
- 2) спеціальний варіант техніки семантичного диференціалу для вивчення психологічної пружності особистості (Кравчук С. Л.);
- 3) опитувальник термінальних цінностей І. Г. Сеніна;

4) авторська дослідницька анкета, спрямована на дослідження суб'єктивних ставлень до освітніх інновацій;

5) шкала загальної самооефективності (Шварц Ральф, Маттіас Ерусалем).

В нашому емпіричному дослідженні взяли участь 112 респондентів (62 особи жіночої статі та 50 осіб чоловічої статі) юнацького віку (від 19 до 25 років) – студенти педагогічних спеціальностей Національного університету імені М. П. Драгоманова.

На основі авторської дослідницької анкети, спрямованої на дослідження суб'єктивних ставлень до реформи у сфері загальної середньої освіти ми сформували дві групи учасників дослідження:

1 група – особи юнацького віку, які характеризуються активним негативним ставленням до освітніх інновацій (27 осіб);

2 група – особи юнацького віку, які характеризуються активним позитивним ставленням до освітніх інновацій (32 особи).

Інші 53 особи з загальної вибірки не ввійшли в обидві групи, бо обрали інший варіант відповіді.

На основі однофакторного дисперсійного аналізу ми виявили певні відмінності в соціально-психологічній компетентності у учасників дослідження першої та другої груп. Отримані результати представлено у таблиці 1.

Отримані результати свідчать, що існують значущі відмінності між першою та другою групами досліджуваних за особливостями соціально-психологічної компетентності на рівні значущості $p < 0,001$ (див. табл. 1).

Емпірично встановлено, що у студентів, які характеризуються активним негативним ставленням до освітніх інновацій в меншій мірі виражена соціально-психологічна компетентність (відповідно середнє значення – 2,296), порівняно із студентами, які характеризуються активним позитивним ставленням до освітніх інновацій (відповідно середнє значення – 4,094).

У студентів педагогічних спеціальностей з вираженим активним позитивним ставленням до освітніх інновацій в більшій мірі розвинене вміння розв'язувати міжособистісні проблеми; сформовані сценарії поведінки в складних, конфліктних ситуаціях.

На основі кореляційного дослідження за коефіцієнтом кореляції Ч. Спірмена, нами виявлено прямі значущі кореляційні зв'язки між соціально-психологічною компетентністю та такими термінальними цінностями: активними соціальними контактами (відповідно коефіцієнт кореляції $r=0,382$ на рівні $p<0,01$), розвитком себе (відповідно коефіцієнт кореляції $r=0,364$ на рівні $p<0,01$), збереження індивідуальності (відповідно коефіцієнт кореляції $r=0,347$ на рівні $p<0,01$), досягненнями (відповідно коефіцієнт кореляції $r=0,342$ на рівні $p<0,01$), креативністю (відповідно коефіцієнт кореляції $r=0,321$ на рівні $p<0,01$), духовним задоволенням (відповідно коефіцієнт кореляції $r=0,316$ на рівні $p<0,01$).

Отримані зв'язки свідчать про те, що, чим більше у студентів педагогічних спеціальностей виражена соціально-психологічна компетентність, тим в більшій мірі вони поділяють такі термінальні цінності як активні соціальні контакти, розвиток себе, збереження індивідуальності, досягнення, креативність, духовне задоволення.

На основі кореляційного дослідження за коефіцієнтом кореляції Ч. Спірмена, ми встановили прямий значущий зв'язок соціально-психологічної компетентності з особистісною самооефективністю (відповідно коефіцієнт кореляції 0,365 на рівні значущості $p < 0,01$).

Також на основі кореляційного дослідження за коефіцієнтом кореляції Ч. Спірмена, ми встановили прямий значущий зв'язок соціально-психологічної компетентності з психологічною пружністю (відповідно коефіцієнт кореляції 0,384 на рівні значущості $p < 0,01$).

Психологічна пружність дає можливість особистості позитивно адаптуватися до несприятливих наслідків важких життєвих та надзвичайних ситуацій, може захистити від розвитку травматичного стресу та психопатології, зокрема депресивних симптомів.

Дослідник М. Раттер (M. Rutter) [14] визначив пружність (resilience) як інтерактивний концепт, який пов'язаний із спокуєю серйозного досвіду ризикових подій та відносно позитивним психологічним результатом, незважаючи на цей досвід.

На думку Н. Гармезі (N. Garmezy), психологічна пружність відображує здатність до відновлення та підтримки адаптивної поведінки,

Таблиця 1

Особливості вираження соціально-психологічної компетентності у студентів, які характеризуються активним негативним ставленням до освітніх інновацій (відповідно 1 група), та у студентів, які характеризуються активним позитивним ставленням до освітніх інновацій (відповідно 2 група)

Показник	Групи	Середнє значення	Стандартне відхилення	Рівень значущості
Соціальна компетентність	1 група	2,296	0,993	0,000 ($p < 0,001$)
	2 група	4,094	0,928	

яка може виникнути після первісного відступу чи неієздатністю у відповідь на ініціювання стресової події [11, С. 465].

Індикаторами психологічної пружності (resilience), згідно із Н. Гармезі (N. Garmezy), є процвітання, збереження стану благополуччя, незважаючи на труднощі, важкі ситуації; позитивна відповідь на негативні події; компетентне функціонування в стресових умовах.

А. С. Мастен (A. S. Masten) [13], Дж. С. Сілк (J. S. Silk) [15] та С. С. Лутхар (S. S. Luthar) [12] пропонують розглядати психологічну пружність (resilience) як динамічний процес, що являє собою безперервний й активний процес позитивної адаптації людини в умовах негараздів та кризових (або надзвичайних, екстремальних) подій і ситуацій, та який має нерівномірну динаміку виникнення нових сил та ресурсів відновлення в умовах появи нових ризиків.

Ми визначаємо психологічну пружність як динамічний процес, спрямований на збереження у критичних ситуаціях стабільного рівня психологічного та фізичного функціонування, вміння виходити з таких ситуацій без стійких порушень, успішно адаптуючись до несприятливих змін [1; 2].

Отриманий значущий кореляційний зв'язок свідчить, що чим вище виражена у студентів педагогічних спеціальностей соціально-психологічна компетентність, тим в більшій мірі у них виражена психологічна пружність, тобто тим в більшій мірі вони здатні зберігати у критичних ситуаціях стабільний рівень психологічного та фізичного функціонування, успішно адаптуватися до складних життєвих обставин.

Висновок. Отже, проблема соціальної компетентності належить до суперечливих та складних в сучасній психології.

Результати теоретичного аналізу наукових джерел дали змогу дійти висновку про визначення концепту «соціальна компетентність» як інтегративної характеристики особистості, яка визначає ефективну соціальну взаємодію, ефективність соціалізації в професійному середовищі та в оточуючому світі, де важливими умовами продуктивного рішення життєвих проблем є соціальна зрілість, суб'єктність позиції та соціальний інтелект.

Емпірично встановлено, що у студентів педагогічних спеціальностей з активним негативним ставленням до освітніх інновацій в меншій мірі виражена соціально-психологічна компетентність, порівняно із студентами педагогічних спеціальностей з активним позитивним ставленням до освітніх інновацій.

Виявлено прямі значущі кореляційні зв'язки між соціально-психологічною компетентністю та такими термінальними цінностями: активними соціальними контактами, розвитком себе, збереженням індивідуальності, досягненнями, креативністю, духовним задоволенням.

Емпірично встановлено прямі значущі зв'язки соціально-психологічної компетентності з психологічною пружністю та особистісною самоефективністю.

Саме тому на даний момент надзвичайно важливим питанням є формування соціальної компетентності у студентів педагогічних спеціальностей.

Не менш важливим питанням є формування соціальної компетентності у учнів закладів загальної середньої освіти через проблемне навчання, дослідження та аналіз певних життєвих ситуацій, програвання рішень в складних ситуаціях, обговорення проблем суспільства, оптимізацію участі в соціальних проектах.

Формування соціальної компетентності студентів педагогічних спеціальностей, а також вчителів, батьків сприятиме налагодженню ефективної партнерської взаємодії між учасниками освітнього процесу та впровадженню освітніх інновацій.

В перспективі ми плануємо продовжити дослідження особливостей соціальної компетентності як умови партнерської взаємодії учасників процесу реформування.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кравчук С. Л. Життєстійкість та психологічна пружність особистості юнацького віку як запобіжники негативним наслідкам воєнного конфлікту конфлікту. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». Херсон: Херсонський державний університет, 2019. Вип. 1. С. 142–147.
2. Кравчук С. Л. Особливості життєстійкості як фактора психологічної пружності особистості юнацького віку в умовах воєнного конфлікту. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». Херсон: Херсонський державний університет, 2018. Вип. 1. Том 1. С. 99–105.
3. Кравчук С. Л. Соціальний інтелект як умова партнерської взаємодії у осіб юнацького віку як учасників процесу реформування. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. Київ: КІБіТ, 2019. № 1 (39). С. 61–66.
4. Кудинова И. Б., Кудинов С. И., Вотчин И. С. Социальный интеллект: психологические аспекты становления: монография. Новосибирск: НГПУ, 2007. 223 с.
5. Куницына В. Н., Казаринова Н. В., Погорьша В. М. Межличностное общение: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2003. 544 с.
6. Люсин Д. В. Ушаков Д. В. Социальный интеллект: теория, измерение, исследования. М.: Институт психологии РАН, 2004. 176 с.
7. Михайлова Е. С. Социальный интеллект. Концепции, модели, диагностика. СПб.: Изд-во С-Петерб. ун-та, 2007. 266 с.
8. Мель Ю. Социальная компетентность как цель психотерапии: проблемы образа Я в ситуации социального перелома. Вопросы психологии. 1995. № 5. С. 61–68.
9. Рубин К. Х., Роуз-Крэснор Л. Решение межличностной проблемы и социальная компетентность

в поведении детей. Межличностное общение. СПб.: Питер, 2001. 512 с.

10. Хазова С. А. Компетентность конкурентоспособного специалиста по физической культуре и спорту. М.: Издательство «Академия Естествознания». 2010. 91 с.

11. Garmezy N. Resilience in children's adaptation to negative life events and stressed environments. *Pediatric Annals*. 1991. Vol. 20. P. 459–460, 463–466.

12. Luthar S. S. The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*. 2000. Vol. 71. P. 543–562.

13. Masten A. S. Global perspectives on resilience in children and youth. *Child Development*. 2014. Vol. 85. P. 6–20.

14. Rutter M. Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology*. 2012. Vol. 24. P. 335–344.

15. Silk J. S., Vanderbilt-Adriance E., Shaw D. S. Resilience among children and adolescents at risk for depression: Mediation and moderation across social and neurobiological contexts. *Dev Psychopathol*. 2007. Vol. 19. P. 841–865.

REFERENCES

1. Kravchuk S. L. (2019) Zhyttyestiykist' ta psykholohichna pruzhnist' osobystosti yunats'koho viku yak zapobizhnyky nehatyvnykh naslidkam voyennoho konfliktu konfliktu. *Naukovyy visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu. Seriya «Psykhologichni nauky»*. Kherson: Khersons'kyy derzhavnyy universytet. Vyp. 1. S. 142–147.

2. Kravchuk S. L. (2018) Osoblyvosti zhyttyestiykosti yak faktora psykholohichnoyi pruzhnosti osobystosti yunats'koho viku v umovakh voyennoho konfliktu. *Naukovyy visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu. Seriya «Psykhologichni nauky»*. Kherson: Khersons'kyy derzhavnyy universytet. Vyp. 1. Tom 1. S. 99–105.

3. Kravchuk S. L. (2019) Sotsial'nyy intelekt yak umova partners'koyi vzayemodiyi u osib yunats'koho viku yak uchasnykiv protsesu reformuvannya. *Visnyk*

Kyyivs'koho instytutu biznesu ta tekhnolohiy. Kyyiv. KIBiT. № 1 (39). S. 61–66.

4. Kudinova I. B., Kudinov S. I., Votchin I. S. (2007) Social'nyy intellekt: psihologicheskie aspekty stanovleniya. *Monografiya*. Novosibirsk. NGPU.

5. Kunicyna V. N., Kazarinova N. V., Pogol'sha V. M. (2003) Mezhlichnostnoe obshhenie: uchebnik dlja vuzov. Sankt-Peterburh. Piter.

6. Ljusin D. V., Ushakov D. V. (2004) Social'nyy intellekt: teoriya, izmerenie, issledovaniya. Moskva. Institut psihologii RAN.

7. Mihajlova E. S. (2007) Social'nyy intellekt. *Koncepcii, modeli, diagnostika*. Sankt-Peterburh. Izd-vo S-Peterb. un-ta.

8. Mel' Ju. (1995) Social'naja kompetentnost' kak cel' psihoterapii: problemy obraza Ja v situacii social'nogo pereloma. *Voprosy psihologii*. № 5. S. 61–68.

9. Rubin K. H., Rouz-Krjesnor L. (2001) Reshenie mezhlichnostnoj problemy i social'naja kompetentnost' v povedenii detej. *Mezhlichnostnoe obshhenie*. Sankt-Peterburh. Piter.

10. Hazova S. A. (2010) Kompetentnost' konkurentosposobnogo specialista po fizicheskoj kul'ture i sportu. Moskva. Akademija Estestvoznaniya.

11. Garmezy N. (1991) Resilience in children's adaptation to negative life events and stressed environments. *Pediatric Annals*. Vol. 20. P. 459–460, 463–466.

12. Luthar S. S., Cicchetti D., Becker B. (2000) The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*. Vol. 71. P. 543–562.

13. Masten A. S. (2014) Global perspectives on resilience in children and youth. *Child Development*. Vol. 85. P. 6–20.

14. Rutter M. (2012) Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology*. Vol. 24. P. 335–344.

15. Silk J. S., Vanderbilt-Adriance E., Shaw D. S. (2007) Resilience among children and adolescents at risk for depression: Mediation and moderation across social and neurobiological contexts. *Dev Psychopathol*. Vol. 19. P. 841–865.

ПСИХОЛОГІЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ: практичний вимір

МЕТАФІЗИКА ДУШІ: БАГАТОМІРНІСТЬ ПСИХІКИ

Лановенко Ю. І.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.17

УДК 159.9.016. 133.3:130.121

LANOVENKO YU. I.
0000-0002-0008-7308
lanovenko@kibit.edu.ua

Kiev Institute of Business and Technology

ЛАНОВЕНКО Ю. І.
0000-0002-0008-7308
lanovenko@kibit.edu.ua

Київський інститут бізнесу та технологій, м. Київ

Анотація. Структура психіки має численну кількість трактувань, і все через багатомірність людської душі. В статті здійснено спробу інтегрувати різні концепції будови психічного в єдину модель, представлену у вигляді малюнка. В даній моделі різноманітні точки зору на природу психіки зображені як пласти (площини), які існують не окремо одна від одної, а нібито зрошенні. Зокрема, перший пласт – психічні функції (когнітивні, емоційні та вольові) – не може функціонувати поза площини свідоме-несвідоме, оскільки лише деякі психічні процеси людина усвідомлює, а переважна їх більшість знаходиться у сфері несвідомого. Точно так же кожна психічна функція (з першого пласту) має своє вроджене джерело (психофізичний задаток) та набуте використання (сформовану навичку, яка розгортає через діяльність психофізичний задаток). А це означає, що психіка не може бути вивчена поза проблеми вродженого-набутого, яка складає собою третю площину з нашої моделі. Логічно з цього випливає четверта площина психіки – психофізіологічний рівень, який не тільки проявляється через психосоматичну проблематику, але і в цілому відображає матеріальну основу ідеального світу психіки. В своє чергу, постійна плинність психічних процесів від вродженого до набутого, від свідомого до несвідомого і навпаки дає наступну площину – стале-динамічне, в дослідженні якої розкриваються змінність всіх психологічних феноменів. Розгортання же набутого змісту психіки відбувається через застосування механізмів інтеріоризації-екстеріоризації, що, знову-таки, являє собою окремий пласт психічного (і – окремий напрям психологічних досліджень). Центральнотворюючим компонентом в нашій моделі виступає суб'єктивність людини (суб'єктивний центр), який не тільки був окремим предметом дослідження в різних психологічних напрямках, але й становить методологічну основу для формування у майбутньому аутентичної української школи психології.

Ключові слова: структура психіки, психічні органи, модель анатомії душі, багатомірність душі.

Для цитування: Лановенко Ю. І. Метафізика душі: багатомірність психіки. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 108-114 DOI 10.37203/kibit.2019.42.17

METAPHYSICS OF THE SOUL: THE BODY DIVERSITY OF THE PSYCHICS

Abstract. the structure of the psyche has numerous interpretations, and all because of the multidimensionality of the human soul. The article attempts to integrate different concepts of the structure of the psychological into the single model, presented in the form of a drawing. In this model, various points of view on the nature of the psyche are depicted as layers (planes) that exist not separately from each other, but supposedly spliced. In particular, the first layer – psychic functions (cognitive, emotional and volitional) – cannot function outside the plane of the conscious-unconscious, since only some psychic processes are conscious, and the vast majority are in the sphere of the unconscious. Similarly, every psychic function (from the first layer) has its own inborn source (psychophysical innate abilities) and acquired use (a formed skill that unfolds through the activity of psychophysical innate abilities). And this means that the psyche cannot be studied beyond the problem of the innate-acquired, which is the third plane of our model. Logically from this follows the fourth plane of the psyche – the psychophysiological level, which not only manifests itself through psychosomatic problems, but also generally reflects the material basis of the ideal world of the psyche. In turn, the constant fluidity of mental processes from the innate to the acquired, from the conscious to the unconscious, and vice versa gives the following plane – steady-dynamic, in the study of which the variability of all psychological phenomena is revealed. The deployment of the acquired content of the psyche occurs through the use of mechanisms of interiorization-exteriorization, which, again, is a separate layer of psychic (and – a separate direction of psychological research). The central-forming component in our model is the subjectivity of a person, which has not only been a separate subject of research in different psychological directions, but also forms a methodological basis for the formation of an authentic Ukrainian school of psychology in the future.

Keywords: structure of the psyche, psychical organs, model of anatomy of the soul, multidimensionality of the soul.

Cite as: Lanovenko Yu. I. Metaphysics of The Soul: The Body Diversity of The Psychics. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 108-114 DOI 10.37203/kibit.2019.42.17

– Як ти вважаєш, навіщо потрібна психологія?

– Ну, оскільки це – наука про душу, вона допомагає зрозуміти душу.

– Чию душу?

– Людини.

– Якої людини?

– Та будь-якої.

– Хіба так можливо?

– Ну звичайно! Адже стільки відкриттів було зроблено, стільки досліджень проведено. Психологія має стільки розгалужень та галузей... загальна психологія, вікова психологія, клінічна психологія – стільки знань!

– Так-так, знань багато. Але!.. Але хіба всі ці знання допомогли конкретній людині зрозуміти саме себе?

– Так.

– Як же саме? Адже кожна людина – індивідуальність, на якій будь-які закономірності просто зламуються. Як же можна по узагальненим закономірностям судити про себе?

– Але ж в принципі на то вони і є – загальні закономірності, щоб за ними одержувати відповіді на конкретні випадки.

– Тільки якщо ці випадки повторюються. А якщо вони – унікальні, то закономірності тут не спрацюють. Ось ти – унікальна людина?

– Авжеж.

– Тоді, що психологія зі своїми закономірностями може знати саме про тебе?..

(з діалогу із студентом-психологом)

Постановка проблеми. Очевидне питання – про призначення тієї чи іншої науки – для психології перетворюється майже на прокляття, оскільки дуже швидко приходить відповідь, що ця наука не виправдовує очікувань. Очікувань тих, для кого вона нібито і існує – для всіх людей. Всіх тих, хто замислився над таємницею своєї природи, і в своїх пошуках вочевидь звернувся до психології, яка століттями накопичувала знання про психіку, душу. Безліч трактатів, повні полиці в бібліотеках так і не містять відповіді на найбільш інтимні питання: хто я такий? навіщо я народився? в чому моє призначення? як мені стати щасливим?

І безпомічність психології в даному випадку зумовлена не тим, що трактати були написані не дуже розумними людьми (тут абсолютно протилежне – справді мудрі мислителі намагалися відкрити таємниці людської душі), а тим, що не існує книги «Психологія Іванова І.І.», в якій би розглядалися психологічні явища конкретно Іванова Івана Івановича. Не існує жодного «трактату», крім особистих щоденників, який би був присвячений конкретній особі. І в такому розумінні, кожен має право заявити: «Психологія знає все про душу, тільки не про мою!»

Тоді навіщо існує така наука, яка нічого не знає про конкретну людину? Що вона може дати

конкретній людині? Насправді – багато що. І саме на розкриття цього призначення психології і спрямоване наше дослідження.

Якщо тимчасово абстрагуватися від академічного значення психології, як системи знань про функціонування психіки, і більше зосередитися на її прикладному аспекті, то одразу на перший план вийде потреба людини «зрозуміти себе». Ясна річ, що актуалізація даної потреби відбувається лише у разі або поганого самопочуття людини, або якихось нещасних подій, інакше, коли все добре, то і нема чого замислюватися над собою. У разі ж нещасного випадку або поганого самопочуття людина прагне «вилікуватися», тобто – повернути себе до більш-менш сталого стану, який на буденній мові має назву «нормальний». Ми не будемо зараз аналізувати поняття «норма», яке в психології не має таких визначених стандартів, як в медицині. Ми зосередимося на бажанні людини бути «нормальною».

Виклад основного матеріалу. Серед численних буденних трактовок людської «нормальності» загальним підґрунтям виступає факт відсутності в людині будь-яких дискомфортних почуттів, як на рівні тілесних відчуттів, так і на рівні душевних переживань. Науково цей стан можна назвати «стан недиференційованої невизначеності» [7], коли людина не знає, чого вона хоче, і чи хоче вона щось взагалі. Але в цілому цей стан не викликає в неї ані тривоги, ані дискомфорту, він – просто нормальний. Він настільки стає звичним, що, коли відбувається його втрата, людина не знає, як його повернути. Тобто – люди не розуміють, не усвідомлюють, від чого саме залежить їхнє «нормальне існування», і на які чинники треба впливати, щоб повернутися до своєї норми.

Звичайно, люди усвідомлюють, від яких цінностей життя залежить їхнє «нормальне існування». Мається на увазі цінності сім'ї, кар'єрного зростання, здоров'я тощо. Можна, навіть, сказати, що все вище перераховане – це своєрідні «формули щастя», які в кожній людині мають унікальні пропорції. Однак, наголошуючи ці цінності, розуміючи їхню значущість у власному житті, люди не знають, як же їх НЕ втратити.

Деякі моменти люди намагаються контролювати. Наприклад: щоб не втратити здоров'я, треба дотримуватися норм здорового способу життя, які повністю укладені в такій галузі медицини, як гігієна. Щоб не втратити ті чи інші соціальні стосунки (від робочо-ділових, до дружньо-сімейних), треба дотримуватися норм поведінки, які представлені як системою нормативно-правових актів (на рівні закону), так і системою етично-моральних правил (рівень філософського та буденного світогляду). Всі ці правила перевірені та відшліфовані часом і є – саме головне – універсальними! Тобто їх

можна передати один одному. І не тільки можна передати, але саме це і відбувається в межах соціалізації кожної особистості.

Однак, не зважаючи на знання всіх цих правил, люди все одно умудряються втрачати як здоров'я, так і кар'єрне та сімейне благополуччя. І одна справа, якщо ця втрата відбувається в результаті нещасного випадку, особливо коли вина дійсно лежить не на самій людині (мається на увазі кліматичні та техногенні катастрофи). Частіше буває, що причиною свого неблагополуччя стає сама людина: вона своїми руками заганає себе в стан нездоров'я, у стан конфліктних відносин, у стан самотності врешті решт.

Чому так відбувається?

Точка зору, що одним з прихованих мотивів людини є мотив само знущання (саморуїнування, як прояв потягу до смерті [13]), виглядає досить недоведеною, тому що все одно залишається незрозуміло: навіщо спричиняти собі біль? Якщо ми говоримо про «нормальну людину», яка втікає від болю, то подібати їй біль не може апіорі. Навіщо ж тоді людина скоює такі вчинки, які їй шкодять?

Можна було сказати, що відповідь очевидна, тим паче, що в історії людства вже була епоха, яка наголосила причину нещастя людей: вони НЕ розумні, вони НЕ володіють знаннями. Щоб зробити людей щасливими, їх треба навчити, дати освіту. То була епоха Просвітництва, яка зумовила величезний стрибок у розвитку не тільки педагогіки, а й наукової думки в цілому. Проте, не зважаючи на численну кількість нових закладів освіти, які були тоді відкриті, людство так і залишилося за межами свого щасливого існування. І тоді на сцену вийшла психологія [6].

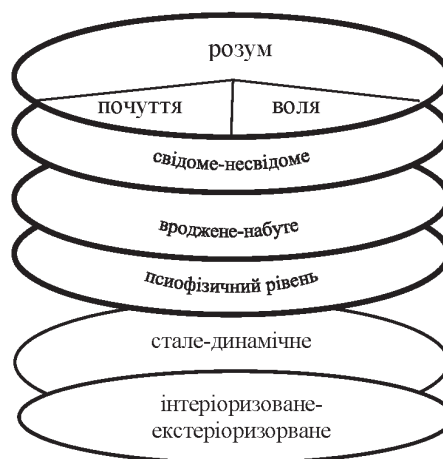
Як ми вже знаємо, вона не справилася: люди так я не знають правил свого існування, можна сказати – не знають гігієни своєї душі, хоча в цьому сенсі багато що було сказано і написано [12, 13, 16]. І не справилась психологія через те, що вона погрузла в розумінні самої природи психічного. Що тут мається на увазі?

Існує притча, в якій розказується про вивчення п'ятьма сліпцями одного слона [8]. Дану притчу-байку дотепно використовують як приклад неможливості пізнання складного об'єкту (в випадку притчі – слона, який був занадто великим для обмацування однією людиною). Як правило, такий складний об'єкт розділяється на окремі складові, кожна з яких вивчається певною науковою галуззю. Вочевидь стає проблема зворотного синтезу вивченої інформації та інтеграції її в єдину картину. В байці цього як раз і не сталося: отримавши інформацію про окремі складові слона, ніхто не здійснив об'єднання цієї інформації.

Так само відбулося і по відношенню до психіки: безліч концепцій «розстрожили» психіку на окремі частини, а інтегральної картини, так

званої, «анатомії душі» не існує. Звідси, будь-яка людина, яка буде намагатися вивчати психологію, зіткнеться з численними теоріями, з яких жодна не зможе дати повноцінного уявлення про природу та структуру психіки, і все через складність цього об'єкту дослідження.

Ми не претендуємо на створення нової концепції щодо анатомії душі, ми лише спробуємо інтегрувати, а точніше – узагальнити існуючі психологічні концепції будови душі в єдину картину. І якщо відштовхуватися від першої властивості психіки – її складності та неможливості пізнання через призму однієї концепції, – то представимо психологічні теорії у вигляді окремих пластів, які накладаються один на одного, як... у тортіку (див. Мал. 1).



Малюнок 1. Модель структури психіки.

Перший пласт (не по значимості, а просто за номером) – це пласт, чи – площина психічних функцій, які притаманні кожній людині. Їх умовно можна назвати «основними органами душі», оскільки саме через них психіка здійснює свої основні функції: відображення об'єктивної реальності та контроль активності в цій реальності. В площину психічних органів входять когнітивна сфера, емоційна сфера та вольова сфера (потребова сфера іманентно присутня як в емоційній, так і вольовій сферах). Традиційний конфлікт між розумом та почуттями знайшов своє відображення не лише на нашому малюнку, але і у кількості сторінок в підручниках: когнітивна сфера займає більше, ніж 50% у будь-якому підручнику з загальної психології, в той час, як емоційна (та вольова) сфера отримують лише по 10-20% кожен від загального обсягу сторінок. Про що свідчить такий перекис у обсязі знань про органи душі?

По-перше, про примат розуму над іншими психічними функціями. Це не є чимось незвичним для західної наукової думки, оскільки ще з часів Еллінської епохи філософи називали у якості провідної особливості людини її розумність

(решта психічних функцій притаманні також і тваринам) [4]. Це призвело, по-друге, до активного дослідження саме когнітивних функцій, що не лише дало їм переважну кількість сторінок у підручниках (оскільки дійсно, більше всього знань ми маємо про когнітивну сферу), але й занизило значущість емоційної та вольової сфер. В результаті, по-третє, це надало психіці людини реального дисбалансу. Проведемо паралель: якщо всі тренування проводити тільки для одних груп м'язів, ігноруючи інші, то, як наслідок, тіло не тільки не буде рівномірно сильним, але й набуде дисгармонійного вигляду. Саме це ми маємо з нашою душею, коли всі зусилля виховних та навчальних закладів спрямовані на розвиток інтелектуальних властивостей дитини. Функції волі ще якимось зачіплюються через необхідність виховання у дитини її довільності. Але частіше та ж сама воля повністю зводиться до формули «ти – повинен», в якій абсолютно відсутній мотив «я хочу». Що стосується емоційної сфери, то тут ситуація західного світогляду ще гірша, оскільки емоції частіше сприймаються як деструктивна сила, яку потрібно обов'язково придушувати, контролювати розумом.

Все це разом і дало зображений нами перекіс, який в реальності переживається людьми як невміння керувати собою: скільки не стримуєш власні емоції, скільки не ставиш собі правильних завдань, все одно психіка «вибухає» зривами та стресами. І тоді людина звертається до психолога в надії отримати від нього пораду: як приборкати себе? Ми поки що залишимо осторонь аналіз цього неіснуючого конфлікту між психічними органами, зауважимо лише, що очевидним є факт: для гармонії системи всі її елементи мають бути однаковими. У разі психічних органів, зрозуміло, однаковість має бути не по довжині, чи то по ширині, а по значущості – а от цього сучасні люди західної цивілізації як раз і позбавлені.

Друга площина в нашому малюнку – це свідоме та несвідоме в психіці людини. З приводу психічного несвідомого існують окремі психологічні напрямки, які повністю зосереджені на прикладному значенні цього аспекту психіки [13, 15]. Проте ми не ставимо перед собою мети надати темі несвідомого якимось нове тлумачення. Ми лише констатуємо, що психіка людини справді переважно «існує» в сфері неусвідомлених процесів, і лише невеликий відсоток свого внутрішнього світу людина усвідомлює. Цей відсоток усвідомленого матеріалу не є сталим: свідомість, як фокус, постійно мігрує по океану несвідомого, виловлюючи той чи інший матеріал [10].

І якщо накласти цю площину свідомого-несвідомого на попередню площину душі (психічні органи), то легко собі уявити, як наші численні думки, емоційні переживання, наші бажання тощо постійно «живуть» на рівні не-

усвідомленого, і лише при певних умовах – зосередженості на них фокусу свідомості – усвідомлюються нами.

Виходячи з щойно сказаного, можна було б нафантазувати собі, що повинна була б існувати «Загальна психологія несвідомого», де були б представлені тільки неусвідомлені психічні функції, і «Загальна психологія свідомого», де ті ж самі психічні функції були б представлені в їх усвідомленому вигляді. Але ми не маємо такого поділу на рівні підручників. Проте ми маємо поділ психіки на окремо психічні органи та окремо свідоме-несвідоме. І цей поділ дає штучне розділення психіки на неіснуючі частини, оскільки кожна психічна функція в один і той же самий час має своє представлення як на свідомому рівні, так і на несвідомому.

Третя площина – вроджене-набуте. Ця проблема – чого в людині більше: соціального чи біологічного, – спонукала вчений світ розділитися на величезні течії біогенетичного толку та соціогенетичного толку [10]. Ми не будемо зараз підіймати питання стосовно пропорцій біологічних та соціальних джерел у психіці людини, або як і при яких умовах вроджене соціалізується. Ми лише признаємо той факт, що є в психіці людини вроджені властивості, і є набуті властивості. І знову таки, як і у випадку з свідомим-несвідомим пластом, ми приєднуємо площину вродженого-набутого до попередніх пластів. І отримуємо таку картину: кожна психічна функція має свої біологічні передумови, які не усвідомлюються, але протягом життя людини кожна психічна функція набуває соціогенного вигляду, зміст якого людина може усвідомити. Тобто всі ці три площини як би пронизують одна одну, а не просто накладаються.

Четверта площина душі майже напрошується після виділення попередньої площини – вродженого-набутого, оскільки вроджене входить до життя через матеріального носія психіки – тіло, організм людини. Тобто четверта площина в анатомії душі – це психофізичний рівень.

Питання матеріального субстрату психіки розширилося в сучасній психології з окремо мозку на весь організм людини, оскільки не лише ушкодження мозку призводить до психічних порушень. На сьогодні питання єдності душі та тіла через призму психосоматичної інверсії все активніше завойовує позиції в думках психологів-практиків та лікарів. І хоча ані академічна психологія, ані академічна медицина не визнають психосоматичну інверсію як всеохоплюючий пояснювальний принцип захворювань (хоча б соматичних, але деякі революціонери вважають, що і травматичні захворювання також є віддзеркаленням «готовності» душі до травми), численні випадки примушують признати реальність цього феномену [2]. Звідси ми можемо наголосити: кожна думка, кожна емоція, кожне

волевиявлення відбиваються на функціонуванні нашого організму; кожне усвідомлення, як і кожне витиснення у несвідоме відбивається на функціонуванні нашого організму; вся вроджена структура психіки – це по суті і є наш організм, а все набуте формує наш організм. Тобто, жоден прояв нашої душі не відбувається без участі нашого організму і не лише через роботу мозку, а всього тіла, до останньої клітини.

П'ята площина – стає-динамічне – відображає плинність, або змінність психіки. В радянської психології мінливість психічного було виділено як окремий методологічний принцип [10]. Він підкреслював ту особливість психічного, яка в свій час унеможлилювала експериментальне вивчення психіки. А саме: будь-який феномен матеріального світу має свою часову локалізацію, тобто – є деякий проміжок часу, коли цей феномен не змінюється. І цей проміжок часу можна не лише зафіксувати, але й використовувати у прогностичних вимірах. По відношенню до психіки часова локалізація повністю засновується на суб'єктивному досвіді: тільки сама людина може засвідчити існування якогось свого психологічного змісту «зараз», або «тоді» («зараз я щасливий», «тоді я багато що знав» тощо). І в таких суб'єктивних оцінках завжди присутній факт зміни психологічного стану. Тобто, люди постійно відчують, що кожен момент в них щось змінюється, хоча б на рівні настрою. Деякі зміни відбувається еволюційно (плавно, майже непомітно на короткому проміжку часу), деякі – революційно (як правило, це результат кризових подій), деякі зміни призводять до розвитку (з'являються нові здібності, навички тощо), а деякі – до деградації (від простого забування непотрібної інформації до втрати психічних функцій). Іноді сторонньому спостерігачу дуже важко помітити сам момент психологічних змін. Якщо не застосовувати спеціальні психодіагностичні інструменти, та ще й не один раз, а як постійний моніторинг, то помітити можна лише ті зміни, які зачіпляють поведінку людини, а якщо поведінка залишається незмінною (іноді таке відбувається завдяки чималим зусиллям самої людини), то виникає ілюзія стабільності психіки.

Треба відмітити, що прагнення до стабільності є одним з неусвідомлених потягів людей [7, 14]. Тому бажання стабілізувати власний стан є одним з критерієм «нормального існування». Невміння контролювати власні психологічні зміни призводить, по-перше, до заперечення самої можливості внутрішніх змін (часто це переживається як «вірність своїм принципам»), а по-друге, до появи страху перед собою (таке парадоксальне почуття безпомічності перед «собою невідомого»). Але це ніяк не зупиняє саму плинність психічних змін, і результати всі психологічні феномени, яких ми описали на

попередніх площинах, постійно мігрують між полюсами «тимчасова стабілізація – динамічна мінливість».

Шоста площина з'явилась в нашій моделі через необхідність виділення механізмів змінності психіки. Оскільки психіка забезпечує адаптацію організму до середовища, має відбуватися обмін між внутрішнім світом людини та зовнішнім світом речей і людей. Цей обмін став можливим завдяки механізмам інтеріоризації та екстеріоризації. Перший описує процес перенесення зовнішнього змісту у внутрішній план людського досвіду, другий – навпаки, прояв внутрішнього змісту людини у зовнішньому середовищі. Механізм інтеріоризації, щоправда, застосовується в психології здебільшого до розвитку інтелектуальних властивостей дитини [5]. Проте у поєднання із процесом екстеріоризації, він набуває більш широкого сенсу: є такий зміст психічного, який зародився «всередині людини» (її внутрішня мотивація, її фантазії тощо), і одержав свій екстеріоризований прояв, а є такий зміст, який «вріс у людину ззовні» – інтеріоризувався (правила та норми соціуму, знання з книжок тощо). Може скластися думка, що з віком інтеріоризованого змісту стає більше, оскільки людина все більше і більше засвоює зовнішньої по відношенню до себе інформації, а як такої творчості не виявляє. Саме на такій позиції стоїть ортодоксальний психоаналіз [13]. Однак, з іншого боку, потреба творити є складовою частиною мотиву до самоактуалізації [9], тому перехід до екстеріоризації себе (самовиявлення) може не тільки здійснитися у будь-якому віці, а й стати смисложиттєвим мотивом особистості.

Смисложиттєва мотивація, безперечно, може мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження. Але якщо у першому випадку, у разі втрати сенсу життя, людина буде вимушена звертатися до зовнішніх джерел побудови, пошуку нового сенсу, то у другому випадку вона стає справжнім Творцем себе, свого життя. Таким чином, ми виділили площину інтеріоризоване-екстеріоризоване, щоб підкреслити, що кожний феномен психічного має своє походження, яке може або зміцнити аутентичну структуру психічного, або розхитати її. Тут мається на увазі, що на основі вроджених властивостей психіка людини має потенційність оформитися у певну аутентичну для себе структуру. Набуто може порушити цю аутентичність, що буде переживатися людиною, як неможливість «знайти справу по душі». Звідси, площина інтеріоризації-екстеріоризації, пронизуючи решта вище описані пласти душі, відповідає за розгортання їхніх потенційних властивостей.

Якщо узагальнити викладену нами структуру, то стає абсолютно очевидним багатомірність людської душі. Первинне, на асоціації побудоване, розуміння «багатомірності» наводить до

думки про існування психіки людини в якихось інших вимірах. Однак в даному випадку ми використовуємо термін «багатомірність» в іншому тлумаченні: багатомірності є не запаралеленість окремих площин, коли вони існують незалежно одне від одного, а взаємопроникнення. Тобто кожна площина функціонує лише при наявності в «іншому просторі» інших властивостей психіки, але ці властивості вращені так, що в реальності їх не можна розділити (можливе лише теоретичне абстрагування однієї частини від інших). Саме так, зробивши торт, ми не зможемо виділити у зворотному порядку ті інгредієнти, з яких він був випечений. Так, ми можемо розділити торт на окремі шари, але, по-перше, втратиться смак єдиного продукту (і задоволення від куштування цього продукту також буде втрачено), а по-друге, все одно виділити вихідні інгредієнти буде неможливо. Ось така і людська душа за своєю природою: кожна її частина пророщена в інші, і всі вони функціонують разом. Саме через це, будь-яке психологічне дослідження є по своїй суті штучним та відірваним від реальності. Така думка не раз звучала в академічних колах [1, 3], проте це не припинило розвиток експериментальної та психодіагностичної психології. Навпаки, незважаючи на наявність феноменологічного підходу у дослідженні психіки, наукове психологічне товариство і понині потребує кількісних показників у дослідженнях окремих частин психічного.

Повертаючись до нашої моделі анатомії душі, ми, в кращих традиціях багатомірності, припускаємо існування таких площин душі, про які наша наука ще не довідалася. Зокрема, є два феномени людської душі, які досі не мають свого визначеного «місця» в системі академічної психології, проте ми маємо висвітлити їх просто зараз. Якщо залишити у якості моделі анатомії душі представлений Малюнок 1, то очевидним стає факт відсутності в цій моделі якого з'єднуючого центру. Отже: що є центром душі?

Як не дивно, але частково на це питання ми знайдемо відповідь в межах академічної психології нашої країни: вже біля 20 років серед вчених-психологів України здійснюються дослідження з урахування суб'єктивного виміру тих чи інших психологічних реалій. І ще в кінці 90-х рр. в Національному університеті ім. Тараса Шевченка виносилася пропозиція про створення школи принципу суб'єктності в психології (щоправда свого втілення ця ідея не отримала). Пропозицію була зумовлена тим, що різноспрямовані дослідження приходили до одного явища – суб'єктності людини як центрально-утворюючого феномена психіки. Суб'єктивність (суб'єктність) походить від поняття «суб'єкт», методологічне визначення якого здійснив Б.Г. Ананьєв. Він виходив з того, що у своєму становленні людина, як біологічна істота, соціаль-

на істота і таке інше, має диференційовані лінії розвитку, оскільки структура психічного дуже складна. Людина постає в структурованій системі властивостей: як індивід (на основі конституціональних, нейродинамічних задатків та статевих диморфізму), як особистість (властивості формуються під впливом соціальних умов), як суб'єкт діяльності (властивості визначаються історично сформованими умовами праці), та як індивідуальність (глибина мікрокосмосу людини). Ананьєв розглядає розвиток людини, таким чином, в її поступовому становленні по лінії «індивід – особистість – індивідуальність» [3].

Подальші дослідження психологічної природи «суб'єкта» в радянській та пострадянській психології простежують наступні ракурси цієї проблеми:

1) суб'єктом є кожна людина, оскільки кожен сам себе вирізняє з-поміж інших людей – по суті, саме з цього починається формування самосвідомості особистості, яке викристалізовується, врешті решт, у відчутті свого «Я» (що логічно переводить до наступного постулату);

2) суб'єкт індивідуально інтегрований, автентичний своїй специфічній людській природі – саме це суб'єктне ядро «Я» дитина окреслює як «моє»; маркування «моє» накладається не тільки на матеріальні речі, але й на свої почуття, думки, стосунки, територію тощо; в межах простору «моє» суб'єкт існує як Творець, що накладає на нього атрибути з наступного постулату;

3) суб'єкт здатен до автономного функціонування, самовизначення, незалежної діяльності, до розвитку на основі внутрішньої логіки – а це означає, що суб'єкт не просто може бути активним, він, як творець «свого простору» просто повинен бути активним (а це вже – наступний постулат);

4) суб'єкт є активним ініціативним началом – тобто початок будь-якої дії знаходиться всередині людини; тут детерміністичний принцип психіки, врешті решт, отримав своє остаточне трактування: зовнішнє через внутрішнє, що означає, що якщо суб'єкт не буде мати внутрішню породжену мотивацію, то ніякі зовнішні впливи не зможуть його стати саме «активним началом» (при зовнішній стимуляції активним можна бути, але не ініціативним);

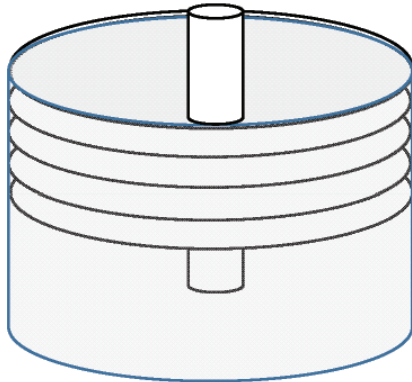
5) витоками суб'єктної активності є діалогічне спілкування із самим собою – це не прояв славновісного егоцентризму людини, це прояв самої суті психіки, яка є «живим дзеркалом буття» [11]; і коли людина пізнає світ, вона приймає його всередину себе, тобто – віддзеркалює, створює образ світу, з яким потім і взаємодіє; коли людина пізнає себе – вона віддзеркалює себе, взаємодія з собою і реалізується через внутрішній діалог;

6) пізнання себе – рефлексія, акт інтроспекції, в якому суб'єкт водночас виступає і тим, хто пізнає, й тим, кого пізнають; це ускладнює сам процес самопізнання, оскільки в даному випадку об'єкт (кого досліджують) співпадає

з інструментом (чим досліджують); для розділення суб'єкт-об'єктних аспектів самопізнання і викристалізовується суб'єктне ядро;

7) руйнація суб'єктного ядра є проявом психічних захворювань.

Останній постулат є вирішальним для внесення до нашої моделі структури психіки суб'єктного центру, оскільки саме цей феномен «зда-тен скріпити» між собою всі площини душі. І тепер ми маємо таку модель – див. Малюнок 2.



Малюнок 2. Модель структури душі з суб'єктивним центром.

Другий феномен людської душі, який ми не можемо проігнорувати, виводить нас за межі академічної психології, оскільки він стосується питання, яке споконвічно було відведено іншій галузі людської культури – не науці, а релігії. Мова йде про духовність людини, і питання звучить так: де серед психічних феноменів локалізується така властивість людини, як її духовність? Для аналізу цього питання нам знадобиться окреме дослідження, тому ми залишаємо його на перспективу.

Як підсумок же, повертаючись до проблеми, з якої ми розпочали – чому психологія не справилася із своїм призначенням допомогти людині зрозуміти саму себе – ми маємо сказати, що не тільки тому, що не існує «Індивідуальної психології Іванова І.І.», а через те, що дуже складно в одній теорії врахувати ВСЮ багатомірність такого неосяжного об'єкту, як душа.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абрамова Г.С. Практическая психология. М.: Академический проект, 2003. 496 с.
2. Александер Ф. Психосоматическая медицина. Принципы и практическое применение. Пер. с англ. С. Могилевского. М.: ЭКСМО-Пресс. 352 с.
3. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. 2-е изд. СПб.: Питер, 2001. 272 с.
4. Аристотель. О душе: Соч. в 4-х томах. Т.1. М.: Мысль, 1976. С.371-448.

5. Гальперин П.Я., Кобыльницкая С.Л. Экспериментальное формирование внимания. М.: МГУ, 1974.
6. Ждан А.Н. История психологии от античности до наших дней. М.: Изд-во МГУ, 1990. 367 с.
7. Лушин П.В. О психологии человека в переходный период: Как выжить, когда все рушится?. 2-е изд. К.: Наук. світ, 2007. 207 с.
8. Маршак С.Я. Учёный спор: Инд. басня («Слепцы, числом их было пять...»). Крокодил. 1940. № 12. С. 5.
9. Роджерс К.-Р. Взгляд на психотерапию. Становления человека. М.: Прогресс, Универс, 1994. 480 с.
10. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: «Питер», 2002. 720 с.
11. Рубинштейн С.Л. Человек и мир. Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1976. С. 253-381.
12. Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990. 368 с.
13. Фрейд З. Я и Оно. Труды разных лет. Тбилиси: Мерани, 1991. 426 с.
14. Фромм Э. Иметь или быть? . М.: Прогресс, 1990. 332 с.
15. Юнг К.-Г. Тэвистокские лекции. Аналитическая психология: её теория и практика. К.: Синто, 1995. 236 с.
16. Ялом И. Экзистенциальная психотерапия. М.: Класс, 1999. 576 с.

REFERENCES

1. Abramova G.S. (2003) Prakticheskaja psihologija. Moskva. Akademicheskij projekt.
2. Aleksander F. (2002) Psihosomaticheskaja medicina. Principy i prakticheskoe primenenie. Moskva. JeKSMO-Press.
3. Anan'ev B.G. (2001) O problemah sovremennogo chelovekoznanija. 2-e izd. Sankt-Peterburh. Piter
4. Aristotel'. (1976) O dushe. Soch. v 4-h tomah. T.1. Moskva. Mysl'. S.371-448.
5. Gal'perin P.Ja., Kobyl'nickaja S.L.(1974) Jeksperimental'noe formirovanie vnimanija. Moskva. MGU.
6. Zhdan A.N. (1990) Istoriya psihologii ot antichnosti do nashih dnei. Moskva. MGU.
7. Lushin P.V. (2007) O psihologii cheloveka v perehodnyj period: Kak vyzhit', kogda vse rushitsja? 2-e izd. Kyiv. Nauk. Svit.
8. Marshak S.Ja. (1940) Uchjonyj spor: Ind. Basnja. «Slepsy, chislom ih bylo pjat'...». Krokodil. № 12. S. 5.
9. Rodzhers K.-R.(1994) Vzgljad na psihoterapiju. Stanovlenija cheloveka. Moskva. Progress, Univers.
10. Rubinshtejn S.L. (2002) Osnovy obshhej psihologii. Sankt-Peterburh. Piter.
11. Rubinshtejn S.L. (1976) Chelovek i mir. Problemy obshhej psihologii. Moskva. Pedagogika. S. 253-381.
12. Frankl V. (1990) Chelovek v poiskah smysla. Moskva. Progress.
13. Frejd Z.(1991) Ja i Ono. Trudy raznyh let. Tbilisi. Merani.
14. Fromm Je. (1990) Imet' ili byt'?. – Moskva. Progress.
15. Jung K.-G. (1995) Tjevistokskie lekcii. Analiticheskaja psihologija: ejo teorija i praktika. Kyiv. Sinto.
16. Jalom I. (1999) Jekzistencial'naja psihoterapija. Moskva. Klass.

ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБОВИХ ТА СИТУАЦІЙНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ЛІНІ

Максимець С. М.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.18

УДК: 159.923.5

MAXIMETS S. M.
0000-0002-2717-564X
svetlaniks@ukr.net

МАКСИМЕЦЬ С. М.
0000-0002-2717-564X
svetlaniks@ukr.net

Zhytomyrskyi derzhavnyi universytet imeni Ivana
Franka

Житомирський державний університет імені
Івана Франка, м. Житомир

Анотація. В статті представлені основні результати теоретико-емпіричного дослідження особистісних та ситуаційних чинників ліні серед молоді та наявності гендерних відмінностей в уявленні про лінь.

Лінь є синонімом відсутності мотивації, небажання нічого робити. Ситуаційна лінь є скоріше тимчасовим характером відсутності бажання щось робити. Особиста лінь - це сукупність визначених людських особливостей, які відвідують її протягом усього життя.

Аналіз результатів самооцінки ліні виявив, що лише 20% респондентів вважають себе лінивою людиною, а інші 80% вважають себе працьовитими.

Найважливішим особистим визначальним фактором ліноців (у 83% осіб) були особливості фізичного та психологічного стану. А саме: втома, бажання відпочити, сонливість, відсутність настрою, поганий стан почуттів, нудьга тощо. Інші детермінанти, такі як відсутність можливостей, відсутність інтересу, зовнішній тиск, є менш важливими та викликають особисту лінь у поодиноких випадках.

Особисті та ситуаційні детермінанти ліні, що досліджувалися, мають різну природу та прояви. Ми вважаємо, що особливості стану організму не можна включати до групи особистих детермінант ліноців.

Дефіцит можливостей (відсутність наполегливості, брак навичок та часу, складне завдання, інші відволікаючі проблеми) можна віднести до особистих детермінант ліноців.

Сфери максимальної демонстрації ліні - це (у порядку зменшення): професійна (навчальна) діяльність, домашні справи, справи під тиском та відсутність справ.

На основі аналізу результатів дослідження саморегуляції ліні ми можемо говорити про відмінності в понятті ліноці між чоловіками та жінками. «Ліноці у чоловіків» сприймається як почуття небажання, апатії, бездіяльності та зосередженості про внутрішній світ і почуття. «Жіноча лінь» зумовлена ситуацією. Більше демонструється як зовнішня орієнтація, відповідальність, почуття провини.

На основі результатів планується розробити програму корекційної роботи, що базується на диференційованому підході до людей з урахуванням факторів, що впливають на прояв ліновості.

Ключові слова: лінь, ліноці, особистісна лінь, ситуаційна лінь, саморегуляція.

Для цитування: Максимець С. М. Визначення особових та ситуаційних детермінант ліні. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 115-119 DOI 10.37203/kibit.2019.42.18

DETERMINATION OF PERSONAL AND SITUATION DETERMINANTS LAZINESS

Abstract. This article contains the result of the theoretical and empirical study of personality and situational factors of laziness among young people and the presence of gender differences in the concept of laziness.

Laziness is synonymous with a lack of motivation, unwillingness to do anything. Situational laziness is more of a temporary nature of the lack of desire to do something. Personal laziness is a set of determined human characteristics that attend it throughout life.

Analysis of the results of self-assessment of laziness found that only 20% of respondents consider themselves to be a lazy person, while the other 80% consider themselves as hardworking.

The most important personal determinant of laziness (in 83% of persons) were features of physical and psychological state. Namely: tiredness, desire to rest, drowsiness, no mood, the poor state of feeling, boredom, etc. Other determinants such as lack of opportunities, lack of interest, external pressure are less important and cause personal laziness in single cases.

The personal and situational determinants of the laziness that have been investigated have different nature and manifestations. We believe that the features of the body condition can not be included in the group of personal determinants of laziness.

Opportunity deficits (lack of perseverance, lack of skills and time, difficult task, other distracting problems) can be attributed to the personal determinants of laziness.

Areas of maximum demonstration of laziness are (in descending order): professional (educational) activities, household chores, cases under pressure, and lack cases.

Based on the analysis of the results of the study of self-regulation of laziness, we can speak about differences in the concept of laziness between men and women. «Male laziness» is perceived as a feeling of unwillingness, apathy, inaction, and focused on the inner world and feelings. «Female laziness» is conditioned by the situation. More demonstrated as outward orientation, responsibility, feelings of guilt.

Based on the results, it is planned to develop a program of correctional work based on a differentiated approach to people, taking into account factors that influence the manifestation of laziness.

Keywords: laziness, personal laziness, situational laziness, self-regulation.

Cite as: Maximets S. M. Determination of Personal and Situation Determinants Laziness. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 115-119 DOI 10.37203/kibit.2019.42.18

Постановка проблеми. В основному, в психолого-педагогічній науці, прийнято вивчати прояви активності і формування позитивних якостей особистості. Попри те, що явище ліні досить поширене у буденній свідомості, психологічне дослідження її аспектів проводилося в невеликому об'ємі, хоча актуальність проблеми підкреслюється тенденціями сучасного суспільства.

Метою нашого дослідження було визначення особистісних та ситуаційних чинників ліні серед молоді та наявності гендерних відмінностей в уявленні про лінь.

Аналіз досліджень та публікацій. Аналіз вітчизняної і зарубіжної літератури показує, що наукових досліджень, які присвячені феномену ліні, недостатньо.

Ряд науковців розглядали лінь як внутрішньо особовий конфлікт (С.Т. Посохова, Д.А. Богданова, Т.В. Понарядова). М. Берендєєва, М. Бочарова вважають, що лінь – це захисна реакція організму від непотрібної і даремної роботи. В.І. Селиванов, П.П. Борисов вважають, що лінь – це порушення вольових якостей особи, вивчене безвілля. Також лінь розглядалась як нестача мотивації, що, у свою чергу, визначається відсутністю стійкого умовного рефлексу до трудової діяльності, просто кажучи – звички працювати (Н.М. Данілова, Хекхаузен Х.) [1;2;3;4;5;7;9].

Лінь для нас представляється синонімом відсутності мотивації, небажанням що-небудь робити. Ситуаційна лінь носить більшою мірою тимчасовий характер відсутності бажання що-небудь виконувати.

Ситуативний прояв ліні (Д.А. Богданова) визначається наступними ситуаціями: відсутністю настрою, нудьгою, втомою, хворобою, невизначеною або важкою справою, перевантаженнями, зовнішнім тиском, недоліком можливостей [2].

Особистісна лінь же, навпаки, є набором стійких характерних ознак людини, що супроводжують її упродовж усього життя.

Ряд авторів вказує на те, що активність складається з двох підсистем: внутрішньої і зовнішньої. Внутрішня активність включає потребно-мотиваційну сферу, пізнавальні процеси, типологічні властивості, вольові якості особи.

Зовнішня активність – це результативність діяльності особи [6].

Для найбільш ефективного подолання проявів лінощів необхідно вивчити це явище з усіх боків, що представляється необхідним і корисним для психологічної практики.

Виклад основного матеріалу. Для визначення особових та ситуаційних чинників ліні серед молоді було досліджено 60 осіб віком від 20 до 30 років. У анкетуванні прийняли участь 32 жінок та 28 чоловіків.

У дослідженні особистих факторів ліні першою використовувалася методика «Самооцінка ліні»; для експертної оцінки індивідуального відношення до лінощів використовували методику «Незавершені речення», яка модифікована; для визначення рівня саморегуляції ліні була застосована методика «Саморегуляція проявів ліні» (Д.А. Богданова, С.Т. Посохова)[7].

Аналіз результатів дослідження самооцінки ліні, виявив, що ледарями себе вважають лише 12 осіб (20%). За статтю «ледарі» поділилися порівну 6 жінок та 6 чоловіків. Інші учасники дослідження, а саме, 48 осіб (80%) віднесли себе до працюючих.

Умовно ми розділили «працюючих» респондентів на 3 категорії: мало працюючих – 21 особа (35%), помірно працюючих – 25 осіб (42%) та дуже працюючих – лише 2 особи (3%).

Аналіз результатів методики «Незавершені речення» показав, що для більшості учасників лінощі проявлялися особливостями стану.

Для 50 осіб (83%) стан організму мав значення більш ніж у 50 % випадків причин лінощів.

Менш важливою детермінантою особистісної ліні була відсутність інтересу до справи 38 осіб (63%), а як особиста причина – у 22 людей (37%). Зовнішній тиск стає причиною лінощів у 14 людей (23%), тоді як для інших людей (46 осіб) зовнішній тиск є зовсім не важливим. Дефіцит можливостей став причиною лінощів у поодиноких випадках, лиш у 22 (37%) людей.

Таким чином, майже найважливішою особистісною детермінантою ліні стали особливості фізичного та психологічного стану, а саме втома, бажання відпочити, сонливість, немає настрою, погане самопочуття, нудьга і т.п.

Інші детермінанти такі як: дефіцит можливостей (відсутність посидючості, навичок, часу, складне завдання, інші проблеми, які відволікають); відсутність інтересу; зовнішній тиск є менш важливими і бувають причиною особистої лінії у поодиноких випадках.

Відзначимо і особливості умов виникнення і протікання лінії. Якщо не брати до уваги загальних сценаріїв ситуації, де все залежить від конкретних умов, то лінь з'являється, коли людина не зацікавлена в діяльності і немає досить сильних і вагомих зовнішніх стимул-реакцій.

По цьому пункту ми отримали ще один величезно цікавий висновок: ситуація, в якій суб'єктові по більш менш об'єктивних причинах (втома, хвороба, необхідний відпочинок) потрібна мінімальна активність та енергоекономія для відновлення своїх сил, оцінюється як лінь.

Останнім досліджувався рівень саморегуляції молодих людей за допомогою анкети «Саморегуляція прояву лінії».

Молоді люди, які прийняли участь в опитуванні мали різний рівень саморегуляції.

Надрегуляцію, яка відбиває нездатність відмовитися від здійснення дії при внутрішньому усвідомленні відсутності необхідності в виконанні справи мали лише дві особи 3 %, ці респонденти відповіли, що за будь-яких обставин вони будуть робити запропоновану справу у 54 %.

Високу здатність до саморегуляції, а саме усвідомлення необхідності виконання заданої справи і безпосередньо його втілення, мали 18 (30%) людей. Вони мали зробити справу обов'язково до 69 % випадків.

Низька міра саморегуляції за відсутності внутрішньої конфліктності, тобто внутрішнє уявлення про відсутність необхідності у виконанні більшості заданих справ і, відповідно, відмова від їх виконання, була присутня у 8 (13%) осіб вони не збиралися виконувати роботу до 77 % випадків.

Дуже низький рівень регуляторної здатності, що відбиває неможливість і небажання виконувати справу навіть при усвідомленні його необхідності, був лише у 2 учасників експерименту (3%).

При порівнянні результатів дослідження за усіма трьома методиками ми виявили наступне. Молоді люди, які визнали себе «ледарями» при самооцінці лінії, насправді були «роботягами», та навпаки особи, які вважали себе не лінивими – мали у більшості пунктів прояви лінії.

Ледаші (на їх особисту думку люди), мали час лінитися тільки при настанні якихось особливостей стану (здоров'я) 56-92 % випадків, але і цей стан вони могли пересилювати у 8-36 % випадків під тиском обставин. Крім цього у групі лінивих молоді мала досить високий рівень саморегуляції. Тільки у 2 чоловіків з високою самооцінкою лінії був низький рівень саморегуляції. Свою лінь вони пов'язували з

особливостями стану, і могли подолати лінь тільки під тиском зовнішніх обставин.

Молоді люди які дуже високо оцінили себе як працьовиті, лінувалися за обставин особистого стану, та відсутності інтересу, мали середній та високий рівень саморегуляції, за виключенням 2 жінок, які оцінили себе як «найроботящі», але за іншими тестами виявилися «ледарками».

Особисті та ситуаційні детермінанти лінії, які були досліджені, мають різну природу та прояви.

Так, наприклад, віднесені до особистісних детермінант – особливості стану (втома, бажання відпочити, сонливість, немає настрою, погане самопочуття, нудьга і т.п.) та стан фізичного здоров'я, викликає деякі сумніви стосовно відношення його до детермінант лінії. Втома, наприклад, приводить до проявів лінощів, тому що людина взагалі вичерпала в процесі попередньої діяльності енергетичний запас (втомилася). Вмикається механізм самозбереження фізичного та психічного здоров'я. Як правило, у стані втоми, на фізичному рівні, у людини починаються процеси компенсації, це супроводжується гальмуванням вищої нервової системи.

З точки зору фізіології можна пояснити і бажання відпочити, сонливість, немає настрою, погане самопочуття, нудьга як стан здоров'я. Бо ці стани супроводжуються запуском складних біохімічних та патофізіологічних процесів, активацією нейрогуморальної системи з порушенням ендокринної системи (гормональні зміни, особливо у жінок). Або лінь у цих випадках потрібно розглядати як захисну реакцію організму і тоді небажання що-небудь робити буває результатом фізичного або розумового перевантаження [8].

Таким чином, ми вважаємо що особливості стану організму не можна включати до групи особистих детермінант лінії.

Способи подолання лінії залежать від наступних моментів: пошук нового сенсу або внутрішніх сил, а також повноцінного відпочинку, переключення на інший вид діяльності та інше.

Дефіцит можливостей (немає посидючості, нестача навичок, часу, складне завдання, інші проблеми, які відволікають) також віднести до особистісних детермінант лінії. Оскільки відволікання від завдання, відсутність посидючості, брак часу для певної роботи – більш схожі на вигадані виправдання. Такі детермінанти лінії, частіше за все не мають фізіологічного підґрунтя, та є істинними проявами лінії. Присутність даної детермінанти лінії у людини потребує пошуку іншої мотивації або заохочення з появою інтересу до справи, який надасть можливості подолання внутрішніх бар'єрів та пошуку можливостей до виконання справи.

До зовнішніх чинників відноситься — зовнішній тиск, що змушує припинити лінь, можна

виділити: тиск зовнішніх обставин, особистісні характеристики та спонукання. Дослідження показало, що для більшості (52,5%) подолання лінії пов'язане із зусиллям волі, переступанням через себе (причому, більше у жінок). 35% досліджуваних відмічають, що перестати лінуватися їх примушує ситуація провини і підвищена відповідальність (частіше у жінок). Зазначимо, що поліпшення внутрішнього стану сприяє припиненню лінії більш, ніж загроза покарання. Саме на цій закономірності треба будувати корекційну роботу.

Досить цікавим є уявлення про корисність і шкідливість лінії. Виявилось досить багато позитивних сторін лінії, які бажано визнавати. Це можливість відпочити, розслабитися, захиститися від перевантажень, раціонально підійти до виконання діяльності, актуалізувати своє реальне «Я». Саме на цих моментах можна акцентувати свою увагу при розгляді лінії як ресурсного стану.

Зазначимо, що 25% досліджуваних не бачать в лінощах допомоги для себе. Ми можемо припустити, що у них переважають певні особистісні характеристики – орієнтація назовні, підвищена тривожність, високий рівень нервово-психологічної напруги.

Що стосується перешкод з боку лінії, то вони стосуються, здебільшого, досягнення певної мети, професійної сфери, раціонального використання часу і відповідності вимогам оточення.

Сферами максимального прояву лінії є (по мірі спадання): професійна (учбова) діяльність, побутові справи, справи, що здійснюються під тиском, відсутність справ.

На основі аналізу результатів дослідження саморегуляції лінії можна говорити про відмінності в уявленні про лінь між чоловіками і жінками, а також про чоловічу і жіночу лінь. Ці стилі лінії по деяких особливостях відрізняються один від одного. Ми використовуватимемо терміни «чоловіча лінь» і «жіноча лінь».

Чоловіче сприйняття лінії абстрактніше, враховує загальнолюдські моменти, а не тільки свої внутрішні. Жіноче ж частіше виходить з конкретної ситуації, відбиває погляд зсередини, зі свого «кута», а також сприймається як місце, куди можна сховатися.

«Чоловіча лінь» частіше сприймається як почуття небажання, апатії, бездіяльності, більше орієнтована на внутрішній світ, на почуття. «Жіноча лінь» обумовлена ситуацією. Більше проявляється орієнтація назовні, відповідальність, почуття провини.

Враховуючи об'єктивні умови, на думку чоловіків, вони частіше чим жінки лінуються під час хвороби, а жінки – частіше під час вимушеного відпочинку.

«Чоловіча лінь» допомагає відпочити, раціонально підійти до діяльності, проте більше ніж

жінкам заважає в досягненні цілей. «Жіноча лінь» значно менше допомагає у відпочинку, тому що, можливо, рівень нервово-психічної напруги значно вище, ніж у чоловіків. Це пов'язано з більш високою мірою відповідальності, орієнтацією назовні і таке інше, тому лінь дозволяє максимум – розслабитися, а також оберігає від перевантажень і дає можливість побути собою (у чоловіків ці параметри взагалі не згадуються). Більше страждає раціональне використання часу. Знову ж таки жінки більше орієнтуються не на цільовий показник діяльності, а на тимчасовий.

Для чоловіків подолання лінії частіше зводиться до повноцінного відпочинку або зміни діяльності, а для жінок — до пошуку нового сенсу ситуації або внутрішнього ресурсу, а також дуже сильно впливає ситуація повинності та підвищеної відповідальності.

Таким чином, виявлено певні гендерні відмінності в розумінні лінії.

«Чоловіча лінь» це частіше внутрішній стан, почуття (від небажання до апатії), яке більшою чи меншою мірою є присутнім завжди. І від нього можна отримувати задоволення і користь: відпочити, поніжитися, продумати раціональний підхід до діяльності під час так званого нічого нероблення. «Жіноча лінь» набагато частіше прив'язана до конкретної ситуації, отже переживається важче. Це пов'язано ще і з тим, що дуже важко відійти від зовнішніх умов, обов'язків, повинності. Тому частіше доводиться долати лінь силою волі або пошуком нового сенсу, оскільки немає часу щоб чекати, поки вона сама пройде. На суб'єктивну думку жінка лінується дуже часто, частіше чим чоловіки.

У кількісному відношенні оцінка лінії в різних сферах життя має гендерні відмінності лише за двома показниками: відношення з батьками і відпочинок. Чоловікам більше лінь спілкуватися з батьками, а жінкам — відпочивати.

Висновки. Найбільш важливими результатами нашої роботи ми вважаємо не стільки сформульовані теоретичні конструкти відносно феномену лінії, скільки виявлені нами особливості уявлення молоді про лінь і гендерні відмінності в стилях лінії, ставлення до неї та уявлення про неї. Саме це дозволить нам далі займатися цією проблемою на більш поглибленому рівні. Крім того, на основі отриманих результатів ми плануємо почати розробку програми корекційної роботи на основі диференційованого підходу до людей з урахуванням чинників, що впливають на прояв лінощів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Берендеева М. Ленъ это полезно. Курс выживания для «ленивцев» / Берендеева М. / М.: ТЦ Сфера, 2002.- 88 с.

2. Богданова Д.А. Подростковая лень как индикатор психологической безопасности школьников / Богданова Д.А. // Ананьевские чтения — 2004. Тезисы научно-практической конференции. СПб., - 2004. — С. 457–458.
3. Богданова Д.А. Справочник практического психолога. Психодиагностика. / Богданова Д.А., Посохова С.Т. // М., — 2005.— С. 611-645.
4. Бочарова М. Лень, как стиль жизни / Бочарова М. / АСТ. — 2007. - 160 с.
5. Данилова Н.Н. Физиология высшей нервной деятельности / Данилова Н.Н. / — Ростов н/Д: «Феникс», 2005. — 478 с.
6. Иголкина И. Руководство начинающего счастливчика, или Вакцина против лени / Иголкина И. / Москва. Олимп. АСТ. Астрель. 2007. — 224 с.
7. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий / Ильин Е.П. / СПб.: Питер. — 2004. — 701с.
8. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Ильин Е.П. / М.: Питер. 2011. - 615 с.
9. Лукьянова А.И. Лень как средство достижения удобства и покоя / А.И. Лукьянова // Вопросы психологии. — 2010.— №3.— С.171-173.
10. Посохова С.Т. Психологические ловушки лени / С.Т. Посохова // Детский сад: теория и практика. — 2010. — №8, - С. -56-59.
11. Смирнов В.М. Нейрофизиология и высшая нервная деятельность детей и подростков / Смирнов В.М. / — М. Издательский центр «Академия». 2000. — 400с.
12. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Хекхаузен Х. / СПб. Речь — 2001. — 240 с.

REFERENCES

1. Berendeeva M. (2002) Len' jeto polezno. Kurs vyzhivaniya dlja «lenivcev». Moskva. TC Sfera.
2. Bogdanova D.A. (2004) Podroostkovaja len' kak indikator psihologicheskoy bezopasnosti shkol'nikov. Anan'evskie chtenija. Tezisy nauchno-prakticheskoy konferencii. Sankt-Peterburh. S. 457–458.
3. Bogdanova D.A., Posohova S.T. (2005) Spravochnik prakticheskogo psihologa. Psihodiagnostika. Moskva. S. 611-645.
4. Bocharova M. (2007) Len', kak stil' zhizni. Kyiv. AST.
5. Danilova H.H. (2005) Fiziologija vysshej nervnoj dejatel'nosti. Rostov n/D. Feniks.
6. Yholkyna Y. (2007) Rukovodstvo nachynaiushcheho schastlyvchika, yly Vaktsyna protyv leny Moskva. Olymp. AST. Astrel. 224 s.
7. Il'in E.P. (2004) Psihologija individual'nyh razlichij. Sankt-Peterburh. Piter.
8. Il'in E.P. (2011) Rabota y lychnost. Trudoholyzm, perfektsyonyzm, len. M.: Pyter. 2011. 615 s.
9. Lukianova A.Y. (2010) Len kak sredstvo dostyazheniya udobstva y pokoia Voprosy psikhologhyy. 2010. №3. S.171-173.
10. Posohova S.T. (2010) Psihologicheskije lovushki leni. Detskij sad: teorija i praktika. №8. S. 56-59.
11. Smirnov V.M. (2000) Nejrofiziologija i vysshaja nervnaja dejatel'nost' detej i podroostkov. Moskva. Akademija.
12. Hekhauzen X. (2001) Psihologija motivacii dostizhenija. Sankt-Peterburh. Rech'.

СИСТЕМА ІНТЕРПРЕТАЦІЇ ДРУЖНІХ СТОСУНКІВ У РАНЬОМУ ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

Дубравська Н. М., Мачушник О. Л.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.19

УДК: 159.922.8: 316.77

DUBRAVSKA N. M.
0000-0001-5470-4204
n.dubravska@kibit.edu.ua

Zhitomir branch of Kiev Institute of Business and
Technology

MACHUSHNYK E. L.
0000-0002-9510-7729
Elena.machushnyk@gmail.com

Zhytomyrskyi derzhavnyi universytet imeni Ivana
Franka

ДУБРАВСЬКА Н. М.
0000-0001-5470-4204
n.dubravska@kibit.edu.ua

Житомирська філія Київського інституту
бізнесу та технологій, м. Житомир

МАЧУШНИК О. Л.
0000-0002-9510-7729
Elena.machushnyk@gmail.com

Житомирський державний університет імені
Івана Франка, м. Житомир

Анотація. У статті досліджено особливості розуміння та ставлення до феномену дружби молоді юнацького віку. Дружбу визначено як позитивні сталі індивідуально-вибіркові міжособистісні відносини, засновані на взаємній прихильності, повній довірі, спільності інтересів, щирості та безкорисливості їх учасників, постійній готовності кожного з них у будь-який момент прийти на допомогу один одному. Виявлено, що в цілому досліджувані розуміють цінність дружби та прагнуть для себе мати справжні дружні стосунки. Визначено, що переважна більшість опитаних має друзів та піклується про них. Встановлено, що окремі юнаки та юнки схильні до некритичного сприйняття своїх друзів. З'ясовано, що отримані дані дають можливість подальшого виховного впливу на молодь з метою формування у них справжнього розуміння дружніх стосунків. Дружба між людьми сприяє не лише вирішенню глибоких людських проблем, але й відкриває нові можливості для більш ефективного впливу на особистість. Вона веде до розвитку гуманістичних цінностей особистості, є одним з регуляторів стосунків між людьми, виявляючись у прагненні надавати допомогу і підтримку іншим людям та отримувати від інших позитивні емоції та необхідну допомогу при вирішенні особистісних питань. Дружба сприймається юнаками досить серйозно, вони розуміють і усвідомлюють всю значущість цього почуття у житті людини. Майже всі з опитаних нами студентів прагнуть дружити, розуміючи всю складність і відповідальність дружніх стосунків, вони готові вчитися бути справжніми друзями. В той же час наше дослідження виявило недостатню зрілість суджень деяких юнаків, які ладні просто беззапечно підкорятися друзям, аби не втратити їх, що, безумовно, потребує певного виховного впливу на цих молодих осіб з метою формування у них правильних уявлень про себе, про власну цінність та позицію та про цінність дружби загалом.

Ключові слова: дружба, друзі, дружні стосунки, ранній юнацький вік, афіліація, уявлення про поняття «дружба», дружні стосунки сучасних юнаків.

Для цитування: Дубравська Н. М., Мачушник О. Л. Система інтерпретації дружніх стосунків у ранньому юнацькому віці. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 120-125
DOI 10.37203/kibit.2019.42.19

SYSTEM OF INTERPRETATION OF FRIENDLY RELATIONS IN EARLY YOUNG AGE IN THE AGE OF CHANGE

Abstract. The article explores the peculiarities of understanding and attitude to the phenomenon of friendship of young people. It is revealed that, as a whole, the researchers understand the value of friendship and strive for true friendship. It is determined that the vast majority of those interviewed have and care for friends. It is established that some young men tend to be uncritically perceived by their friends. It is revealed that the data obtained allow further educational influence on young people in order to form a true understanding of their friendly relations.

Some young men and women are found to be uncritically perceived by their friends. It is revealed that the data obtained allow further educational influence on young people in order to form a true understanding of their friendly relations. Friendship between people not only helps to solve deep human problems, but also opens up new opportunities for more effective influence on the individual. It leads to the development of humanistic values of the individual, is one of the regulators of relations between people, expressing their desire to provide help and support to other people and to receive from others positive emotions and necessary help in solving personal issues.

Friendship is taken seriously by young men, they understand and realize the full significance of this feeling in a person's life. Almost all of the students we interviewed want to be friends, understanding the complexity and responsibility of a friendly relationship, and they are ready to learn to be true friends. At the same time, our research revealed the lack of maturity of the judgments of some young men, who are just ready to obey their friends unconditionally, so as not to lose them. and the position and value of friendship in general.

Keywords: friendship, early adolescence, the propensity to friendship, affiliation, representation of the concept of «friendship», friendship modern and young men.

Cite as: Dubravskaya N. M., Machushnyk E. L. System of Interpretation of Friendly Relations in Early Young Age in The Age of Change. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 120-125
DOI 10.37203/kibit.2019.42.19

Постановка проблеми у загальному вигляді. Юність є віковим етапом, який забезпечує входження людини у «дорослий» світ. Цей період є досить нелегким, навіть кризовим, для підростаючої особистості, адже в цей час вона вирішує надзвичайно важливі та складні для неї завдання. Проблеми юнацького віку висвітлювали у своїх дослідженнях психологи Л. І. Божович, Л. С. Виготський, І. В. Дубровіна, Е. Еріксон, Д. І. Фельдштейн. Серед українських дослідників слід відзначити Г. С. Костюка, С. Д. Максименка, М. В. Папучу та ін. Теоретико-методологічними засадами вивчення феномену дружби, її психологічної сутності та природи, є наукові праці М. Аргайла, Л. І. Божович, Ш. Бюлера, Л. С. Виготського, М. Ейнсворт, Д. Б. Ельконіна, Е. Еріксона, Н. Ф. Добриніна, І. С. Кона, Г. С. Костюка, С. Д. Максименка, Ф. Райса, Д. І. Фельдштейна, М. Хендерсон, Ст. Холла, Е. Шпрангера та ін.

Дослідженню феномену дружби загалом присвячено велику кількість наукових публікацій. Проте сьогодні в глобалізованому світі це питання не є достатньо вивченим, оскільки дослідження дають відмінні результати, а особливо щодо питання потреби у дружніх стосунках з однолітками в юнацькому віці в реальному (не віртуальному!) просторі.

Мета даної статті полягає у розкритті психологічних особливостей дружніх стосунків між юнаками в реальному просторі в епоху змін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових джерел засвідчив, що дружба – це форма міжособистісної взаємодії, яка характеризується вибірковыми стосунками, взаємною прихильністю учасників спілкування, високим рівнем задоволеності, міжособистісними контактами, взаємними очікуваннями позитивних почуттів [2].

Паламарчук О.І., Дубравська Н.М. розглядають дружбу як складне моральне почуття, в структуру якого входять: потреба в спілкуванні з суб'єктом дружби, посилене звичкою, що викликає емоцію задоволення від спілкування; спогади про спільну з ним діяльність та її результати; спільні співпереживання, колишні, існуючі і можливі; емоційна пам'ять; почуття обов'язку; страх втрати; престижна (зазвичай ідеалізована) його оцінка [4].

І. С. Кон, досліджуючи рівень вимог до дружби та очікувань юнаків, відзначав, що

вони вважають достатньо рідкісною «справжню дружбу». Серед її ознак вони вказують на сталість, взаємодопомогу та вірність. Серед основних очікувань – очікування вірності друга, взаємної допомоги, а також співчутливого розуміння друга [3].

Шляхом опитування було встановлено загальні правила поведінки, які вважаються найважливішими для підтримання дружніх стосунків. Якщо ці правила не дотримуються людьми, то це неминуче призводить до послаблення та втрати цих стосунків. Виокремлюють 13 найважливіших правил, розподіливши їх на чотири групи:

1. Обмін:
 - ділитися своїми успіхами;
 - виявляти емоційну підтримку;
 - добровільно допомагати, якщо це потрібно;
 - намагатися, щоб другові було приємно у твоєму товаристві;
 - повертати борги й послуги.
2. Інтимність: упевненість в іншому й довіра до нього.
3. Ставлення до третіх осіб:
 - захищати друга за його відсутності;
 - бути терпимим до інших його друзів;
 - не критикувати друга привселюдно;
 - зберігати довірені секрети;
 - не ревнувати й не критикувати інші особисті взаємини іншого.
4. Координація: не бути настирливим, не повчати, поважати внутрішній світ й автономію друга [2].

Виклад основного матеріалу. Дружбу можна визначити як позитивні сталі індивідуально-вибірково міжособистісні відносини, засновані на взаємній прихильності, повній довірі, спільності інтересів, щирості та безкорисливості їх учасників, постійній готовності кожного з них у будь-який момент прийти на допомогу один одному. Для дружніх відносин характерними є прагнення людини бути у товаристві іншої та взаємне очікування надання переваги перед іншими. Як сила, що з'єднує людей, дружба особливо сильно виявляється у кризових для особистості ситуаціях [5].

Як зазначає М. Аргайл, жінки мають тісніші дружні взаємини, ніж чоловіки, вони більш схильні до саморозкриття й ведуть більш інтимні розмови. Часто дружать зовсім не схожі за

психічним складом люди. Вчений виокремив три причини дружби, за якими встановлюються дружні стосунки:

- брак матеріальної допомоги й інформації, хоча друзі забезпечують її меншою мірою, ніж сім'я або колеги з роботи;
- брак соціальної підтримки у вигляді ради, співчуття, довірливого спілкування (для деяких заміжніх жінок друзі щодо цього важливіші, ніж чоловіки);
- спільні заняття, спільні ігри, спільність інтересів [6].

Для того, щоб вивчити особливості дружніх стосунків між ровесниками у ранньому юнацькому віці ми провели дослідження на базі Житомирського державного університету імені Івана Франка зі студентами 1 курсу. Вибірка дослідження склала 60 осіб. Ми використали розроблений нами опитувальник відкритого типу, відповіді на який студенти давали анонімно. Тому, аналізуючи відповіді на питання, ми можемо сказати, що отримали достовірні результати, адже відповіді були розгорнутими, повними та вичерпними. Загалом студенти дали відповідь на 30 запитань.

Стосовно визначення самого поняття «дружба», то юнаки не мали з цим труднощів, досить вдало в цілому окреслюючи його, що дає нам підставу стверджувати, що усі молоді люди замислювалися над цим питанням, вивчали його, шукали відповіді на свої запитання. Так як юність, як і підлітковий вік, має необхідність у налагодженні, підтримці та розвиткові дружніх стосунків, як однієї з основних потреб свого віку, то цілком ймовірно, що молоді люди задумувалися над феноменом дружби, визначаючи власне для себе, чи є люди поряд із ними друзями для них самих, чи ці стосунки ще не переросли у дружні. Так, 40 % хлопців та 60 % дівчат визначили дружбу як здатність, не роздумуючи прийти на допомогу другові, навіть, якщо це буде важко для себе, або ж забере час, сили чи резерви. Ще 40 % хлопців та 20 % дівчат визначають дружбу через здатність до взаєморозуміння, взаємопідтримки, поваги та співпереживання. Та по 20 % опитаних обох статей вважають, що дружба – це довіра, відвертість та правдивість у стосунках між людьми.

Всі опитані студенти розуміли різницю між поняттями «друг» та «товариш», акцентуючи увагу на тривалості та міцності стосунків та духовній близькості людей. Правильне їх позиційне розташування нашими опитуваними свідчить про розуміння ними сутності даних понять. На питання «З чого, на Вашу думку починається дружба?» ми отримали наступні відповіді: 29 % хлопців та 35 % дівчат вважають, що дружба починається із посмішки. 29 % хлопців та 20 % дівчат обрали знайомство та наступну розмову, 42 % та 45 % відповідно звернули увагу на взаєморозуміння між людьми.

Визначаючи тривалість існування дружби між людьми, усі наші досліджувані зазначили, що дружба – це дуже стійке утворення, адже вона може тривати роками і навіть десятиліттями. Швидше за все це свідчить про бажання кожного з наших досліджуваних мати таку дружбу, адже в той же час наші опитувані не цілком впевнені у тому, що вони мають такого друга, дружбу з яким вони також пронесуть через багато років, бо лише 15 % дівчат та 29 % хлопців вірять, що мають чи можуть мати такі стосунки. Також ми запитали у студентів, кого вони вважають своїми найкращими друзями. Дуже цікаво, що 88 % дівчат та 70 % хлопців вважають, що їхні батьки – то є їх найкращі та найвірніші друзі. Дуже приємно відзначати наявність таких теплих та дружніх стосунків між батьками та дітьми, що говорить нам про емоційне благополуччя цієї частини наших досліджуваних. Решта юнаків не змогли віднести своїх батьків до цієї категорії, вказавши на суперечності свого віку, а також на конфлікти, які роблять їх стосунки із батьками гіршими. Більше половини досліджуваних зазначило, що ровесники будуть кращими друзями, ніж дещо менші чи старші за них молоді люди, адже з однолітками легше знайти спільну мову через схожість інтересів, ідеалів, поглядів на життя. Проте, інша частина вказала, що вони мають друзів різного віку, як дещо старших за себе, з якими цікаво та є можливість дізнаватися про щось нове для себе, так і дещо молодших за себе, якими до того ще й приємно опікуватись. У більшості досліджуваних (70 %) друзі є приблизними однолітками, інша ж частина має друзів до 5 років старших або молодших за себе. Як бачимо, наші молоді люди досить толерантні у ставленні не лише до однолітків, але й до людей, вік яких дещо відрізняється від їх власного, а також вони мають досить широкі інтереси, які дозволяють бути їм «на рівних» із такими друзями також. На даний момент наші опитувані мають від одного (47 %) до чотирьох друзів (12 %). По двоє – троє друзів мають відповідно 36 % та 5 % опитаних. Якихось суттєвих відмінностей між статями у кількості друзів нами не було зауважено. Також виявилось, що великий відсоток юнаків (67 %) довіряють друзям не усі свої секрети. Але разом з тим вони майже завжди готові вислухати їх (92 %). Як бачимо, обачність у наших молодих людей передусь готовності повністю довіритися іншій людині, що, можливо, є виправданою, адже секрет залишається секретом лише до тієї пори, поки він відомий лише одній людині. Саме тоді вона й почуватиметься у повній безпеці з цього приводу. Проте молоді люди демонструють нам готовність зберігати чужі секрети, як свої власні, що характеризує їх стосунки як власне справжню дружбу.

Результати нашого опитування вказують на те, що юнаки вважають, що дружба між дівча-

тами та хлопцями можлива і без появи закоханості між ними: 90 % проти тих, хто не вірить у наявність лише дружніх стосунків між статями. 60 % дівчат та 57 % хлопців товаришують як з дівчатами, так і з хлопцями. 15 % дівчат та 29 % хлопців товаришують більше з хлопцями, ніж з дівчатами, та 25 % дівчат і 14 % хлопців товаришують лише із дівчатами. Як бачимо, більша частина опитаних вміє товаришувати з представниками обох статей, що, безумовно, робить ці стосунки більш яскравими, та позитивно впливає на розвиток особистості. Стосовно наявності у дружбі лідерства, то лише 13 % опитаних вважають, що у дружніх стосунках справді хтось лідирує, а хтось приймає заданий вектор стосунків, інші ж – вважають, що дружні стосунки базуються на рівних партнерських началах. Серед тих, хто віддав свій голос за лідерство у дружбі було лише 7 % дівчат та 20 % хлопців. Як бачимо, проблема рівності у стосунках досить важлива для дружби, адже дає можливість почуватися вільно, впевнено та спокійно обом друзям. Справжня дружба особливо сильно виявляється у кризових для особистості ситуаціях, тому усі юнаки погодилися із прислів'ям, що друг пізнається в біді.

У друзях юнаки цінують наступні риси: щирість (19 %), почуття гумору (16 %), чесність (12 %), довіру, взаємодопомогу (по 9 %), відданість, доброту та вірність (по 8 %), підтримку (5 %), вміння вислухати та дати пораду, взаєморозуміння (по 2 %). Дівчата написали про щирість (26 %), доброту та чесність (по 15 %), вірність (12 %), розуміння (9 %), почуття гумору та лояльність (по 6 %), підтримку, надійність, співчуття (по 3 %), повагу (2 %). Як бачимо, юнаки бажають мати поруч не лише надійну людину, з якою буде комфортно переносити як приємні, так і неприсмні переживання, яка не підведе у скрутну хвилину, але й з якою можна буде по-справжньому гарно провести час. «На що ви готові піти, щоб догодити своєму другові?» На це питання, як нами і очікувалось, нашими досліджуваними не було дано однозначної відповіді. Більшість опитаних обох статей (92 %) схилилася до того, що навмисне вони догоджати не будуть, а ось піти на поступки готові 50 з 60 досліджуваних (83 %). «Для чого вам особисто потрібні друзі?» На це питання і дівчата, і хлопці дали схожі відповіді. В першу чергу, вони потрібні для того, щоб було з ким спілкуватись (32 % відповідей), весело провести час (23 %), було кому підтримати (18 %), для допомоги (8 %), довіри, взаєморозуміння, ділитися секретами, щоб не було самотньо (по 4 %), щоб життя мало сенс (3 %). Як бачимо, наших досліджуваних турбують також філософські категорії пошуку сенсу життя, що виражається у пошуку спорідненої душі, яка поділятиме їх погляди та матиме схожий світогляд та цінності.

До причин, через які дружні стосунки зникають, нашими досліджуваними було віднесено: відстань, переїзд у різні міста (по 27 %), зміну поглядів на життя (21 %), зникнення спільних інтересів (16 %), появу недовіри (9 %). Але разом з тим 80 % дівчат та 60 % хлопців вірять, що існує дружба на відстані, адже причиною для цього є їх власний досвід. Це є дуже позитивним моментом, адже наші друзі не завжди живуть поряд із нами, проте людина може відшукати вільний час для зустрічі або спілкування з ними. Для дівчат спільними між ними і їхніми друзями є: інтереси та погляди на життя (по 25 %), середовище (18 %), вподобання, спогади, характер, звички (по 8 %). Відмінними є: риси характеру (50 %), інтереси (33 %) та вік (17 %). Хлопці відмітили серед спільних ознак між ними і їхніми друзями наступні: інтереси (43 %), почуття гумору (22 %), ставлення до проведення вільного часу (15 %), підтримку та дружбу з дитинства (по 10 %). Відмінними вони вважають риси характеру (42 %), зовнішність (25 %), різні сфери навчальної діяльності (17 %), світогляд та вік (8 %).

Переважна більшість наших досліджуваних, як хлопців, так і дівчат (84 %) переконана, що справжній друг повинен вказувати людині на недоліки, аргументуючи це тим, що хто, як не друзі повинні допомагати людині ставати кращою. На противагу їм, 10 % наших опитуваних вважає, що друг повинен бути абсолютно толерантним, терпіти слабкі сторони свого друга та приймати його таким, яким він є. І ще 6 % студентів переконані, що критика повинна бути, але дуже обмежена і стосуватися лише найважливіших речей. Як бачимо, майже усі студенти адекватно ставляться до дружньої критики, проте невеличка їх частина хоче бути прийнятою саме своїми друзями безогінними завжди. Мабуть, ці студенти у своєму житті зіштовхнулися із великою масою критичних зауважень, тому вони так прагнуть, щоб їх дружба не спілкування було максимально комфортним для них, та бажають мати стосунки без критики взагалі. Або це може свідчити про дещо завищену самооцінку цієї частини опитуваних, чи їх незадоволену потребу у прийнятті.

На запитання: «Чи завжди Ви підтримаєте свого друга?» 67 % усіх наших опитуваних відповіли позитивно, 33 % – обрали відповідь «ні», пояснюючи це тим, що це має залежати від ситуації. Для нашого опитування це запитання було одним із найважливіших через те, що воно демонструвало наявність психологічної зрілості та дорослості наших опитуваних юнаків. Як бачимо, значна частина наших досліджуваних демонструє готовність до прийняття позиції друга, навіть тоді, коли ця позиція може бути неправильною. Таке некритичне сприйняття свого друга говорить про незрілість цієї частини наших опитуваних, адже дружба не виражається у сліпій підтримці та конформній поведінці.

Досить часто існує необхідність саме у критиці та поясненні неправильності вибору. І саме це свідчитиме про наявність дружби між людьми, а не просто готовність сліпо та некритично сприймати та підтримувати іншу людину. Часто саме друг, як референтна особа, може зупинити людину від необачного вчинку чи допомогти його виправити. Можливо, для цих студентів важливість їхнього прийняття іншими людьми переважає над раціональним розумінням ситуації, вони можуть бути залежними від інших людей, хоча й не почуватимуться так через власну незрілість, а тому можуть слугувати гарним об'єктом для маніпулятивних дій іншої людини. Тому важливо мати власну думку завжди та співставляти її із думкою інших осіб, але керуватися у своїй поведінці моральними нормами та настановами суспільства, не боячись заявити про неправильність думок та поведінки іншої людини. Сприймати іншу людину некритично у всіх ситуаціях, навіть коли вона не права, лише через те, що це друг, є неправильною формою поведінки, адже може призвести до неочікуваних наслідків. Серед опитуваних дівчат готовність до некритичного сприйняття друга продемонструвало 77 %, серед хлопців таких було 57 %.

Більшість (88 %) наших досліджуваних із впевненістю можуть назвати себе хорошим другом. Це склало відповідно 93 % дівчат та 83 % хлопців. 10 % опитаних сумніваються у собі. Серед них 3 % дівчат та 17 % хлопців. І ще 2 % від усіх опитаних чесно написали, що не вважають себе таким (ця відповідь надійшла із боку дівчат, 4 %). Також 47 % наших опитаних вважають, що чоловіча дружба є міцнішою, ніж жіноча; 40 % – що дружба однаково міцна в обох статей; і лише 13 % переконані, що міцнішою є саме жіноча дружба. На питання, «Чи важливо для Вас мати багато друзів?», 43 % усіх опитуваних дали відповідь «так», 54 % – «ні», 3 % – «важко сказати». Як видно, близько половини студентів приділяє багато уваги кількісному показникові, що може свідчити про їхні проблеми самовизначення та самооцінки, або ж про екстравертованість особистості. Стосовно кількості часу, яку наші опитувані проводять разом зі своїми друзями та як саме вони його проводять, то 70 % дівчат та 71 % хлопців запевняють, що вони проводять досить багато часу зі своїми друзями: від 8 до 14 годин на тиждень. 25 % дівчат та 26 % хлопців вказали кількість часу – від 4 до 7 годин на тиждень. І 5 % дівчат та 3 % хлопців проводять із друзями менше 4 годин на тиждень. Щодо того, чим вони займаються, то юнаки разом із друзями гуляють, займаються спортом, грають у комп'ютерні ігри або ж ходять до клубу. Дівчата ж ходять разом у кіно, кафе, до магазинів за покупками та прогулюються.

Цікавими виявилися відповіді на питання стосовно заздросів між друзями. Так, 73 %

дівчат та 67 % хлопців заявили, що ніколи не заздрили своїм друзям. Але в той же час 47 % і 40 % відповідно розповіли, що зустрічалися із заздросами з боку своїх друзів. Більшості студентів (72 %) знайоме почуття дружньої зради, 28 % опитаних пощастило більше, і вони не зустрічалися із цим явищем. Переважна кількість опитаних вважає, що таку зраду пробачати не можна (90 %), хоча окремі юнаки (10 %), готові її пробачити другові, адже «кожна людина має право на помилку, головне, щоб вона її визнала та знову не вчиняла так само».

В результаті проведення нашого дослідження ми переконалися в тому, що наші досліджувані цілком розуміють цінність дружби між людьми, але самі нерідко використовують ці стосунки не зовсім відповідно: або цілковито й беззастережно сприймаючи своїх друзів, або ж вимагаючи до себе більш лояльного ставлення з їх боку.

Висновок. Дружба між людьми сприяє не лише вирішенню глибинних людських проблем, але й відкриває нові можливості для більш ефективного впливу на особистість. Вона веде до розвитку гуманістичних цінностей особистості, є одним з регуляторів стосунків між людьми, виявляючись у прагненні надавати допомогу і підтримку іншим людям та отримувати від інших позитивні емоції та необхідну допомогу при вирішенні особистісних питань. Дружба сприймається юнаками досить серйозно, вони розуміють і усвідомлюють всю значущість цього почуття у житті людини. Майже всі з опитаних нами студентів прагнуть дружити, розуміючи всю складність і відповідальність дружніх стосунків, вони готові вчитися бути справжніми друзями. Для більшості юнаків справжній друг – це той, хто не зрадить, підтримає у будь-якій ситуації, вислухає, дасть доцільну пораду.

В той же час наше дослідження виявило недостатню зрілість суджень деяких юнаків, які ладні просто беззастережно підкорятися друзям, аби не втратити їх, що, безумовно, потребує певного виховного впливу на цих молодих осіб з метою формування у них правильних уявлень про себе, про власну цінність та позицію та про цінність дружби загалом.

Наше дослідження не претендує на вичерпність та повне висвітлення даної теми, тому подальші наші розробки стосуватимуться поглиблення уявлень про особливості дружніх стосунків у ранній юності, методи їх вивчення та створення адекватних виховних впливів на молодь.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гридковець Л.М. Світ життєвих криз людини як дитини своєї сім'ї, свого роду та народу: монограф. / Л.Гридковець. – Львів: Скриня, 2016. – 380 с.
2. Григорчук О., Дубравська Н. До проблеми подолання страхів у дитячому віці / О.Григорчук, Н.Дубравська // Проблеми сучасної психології: Збір-

ник наукових праць. – Випуск 2 / за заг. ред. І.В. Фриз. – Житомир: Вид-во ЖДУ імені І.Франка, 2015. – С. 41-45. – Режим доступу: <http://eprints.zu.edu.ua/20677/1/6.pdf>

3. Данилюк К.В., Дубравська Н.М. Інтерактивні технології навчання у розвитку творчих здібностей учнів початкової школи / К.Данилюк, Н.Дубравська // Формування дидактичної компетенції педагогів дошкільної та початкової освіти: збірник науково-методичних праць / за заг. ред. В.Є. Литньова, Н.Є. Колесник, Т.В. Наумчук. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2015. – С.206-209. – Режим доступу: <http://eprints.zu.edu.ua/16913/1/2015%2C%20Данилюк%2C%20Дубравська.pdf>

4. Дубравська Н.М. Підліткова депресія: психологічний екскурс / Н.М.Дубравська // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – № 2 (27). – 2015. – С. 66-68. – Режим доступу: [https://kibit.edu.ua/upload/catalog/497/2\(27\)_2015_ver_4_.pdf](https://kibit.edu.ua/upload/catalog/497/2(27)_2015_ver_4_.pdf)

5. Дубравська Н., Забродська Г. Казкотерапія як засіб формування характеру дитини / Н.Дубравська, Г.Забродська // Сучасні тенденції і пріоритети компетентнісного підходу в підготовці майбутніх фахівців дошкільної та початкової освіти: збірник науково-методичних праць / за заг.ред. В.Є. Литньова, Н.Є. Колесник, Т.В. Завязун. – Житомир: Полісся, 2016. – У 3-х ч. – Ч. III. – С. 186-189.

6. Дубравська Н.М. Дитячі страхи: психологічний екскурс / Н.М.Дубравська // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – № 2 (30). – 2016. – К., 2016. – С. 77-79. – Режим доступу: https://kibit.edu.ua/wp-content/uploads/2016/07/2-30_2016.pdf

7. Дубравська Н.М. Соціально-психологічний тренінг як засіб розвитку компетентності людини в спілкуванні / Н.Дубравська // Сучасні технології навчання і виховання дітей дошкільного та молодшого шкільного віку: збірник науково-методичних праць / ред. Басюк Н.А., Тарнавської Н.П. – Житомир: ФОП «Левковець», 2012. – С.20-23. – Режим доступу: <http://eprints.zu.edu.ua/20661/1/Дубравська%202.pdf>

8. Кон И. С. Дружба. – 4-е издание, дополненное [Текст] / И. Кон. – СПб.: Питер, 2005. – 330 с.

9. Паламарчук О.І., Дубравська Н.М. Вплив комп'ютерних технологій та мережі інтернет на формування особистості сучасної дитини / О.Паламарчук, Н.Дубравська // Формування дидактичної компетенції педагогів дошкільної та початкової освіти: збірник науково-методичних праць / за заг.ред. В.Є. Литньова, Н.Є. Колесник, Т.В. Наумчук. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2015. – С.254-257. – Режим доступу: <http://eprints.zu.edu.ua/16915/1/Паламарчук%2C%20Дубравська%202015.pdf>

10. Сорока А., Дубравська Н. Дитячі страхи: причини виникнення й особливості перебігу / А.Сорока, Н.Дубравська // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – № 2 (33). – 2017. – С.106-108. – Режим доступу: https://kibit.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Web_33.pdf

11. Фадин А. Страх-2 / А. Фадин // Юність. – №10. – 2002. – 189 с.

12. Черних Л.А. Особливості дружніх стосунків старших підлітків / Л. Черних // Теоретичні і прикладні аспекти психології: Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені В.Даля. – №2 (34). – 2014. – Режим доступу: http://dspace.ltsu.org/bitstream/123456789/1452/1/348-17_s.pdf

REFERENCES

1. Hrydkovets' L.M.(2016) Svit zhyttyevykh kryz lyudyny yak dytyny svoeyei sim'yi, svoho rodu ta narodu: monohraf. L'viv. Skrynya.

2. Hryhorchuk O., Dubravskaya N. (2015) Do problemy podolannya strakhiv u dytiachomu vitsi. Problemy suchasnoi psykholohii: Zbirnyk naukovykh prats. Vypusk 2 / za zah. red. I.V. Fryz. Zhytomyr: Vyd-vo ZhDU imeni I.Franka. S. 41-45. – Rezhym dostupu: <http://eprints.zu.edu.ua/20677/1/6.pdf>

3. Danyliuk K.V., Dubravskaya N.M. (2015) Interaktyvni tekhnolohii navchannia u rozvytku tvorchykh zdibnostei uchniv pochatkovoi shkoly. Formuvannia dydaktychnoi kompetentsii pedahohiv doshkilnoi ta pochatkovoi osvity: zbirnyk nauково-metodychnykh prats / za zah. red. V.Ie. Lytnova, N.Ie. Kolesnyk, T.V. Naumchuk. Zhytomyr: Vyd-vo ZhDU im. I.Franka. S.206-209. – Rezhym dostupu: <http://eprints.zu.edu.ua/16913/1/2015%2C%20Danyliuk%2C%20Dubravskaya.pdf>

4. Dubravskaya N.M. (2015) Pidlitkova depresii: psykholohichniy ekskurs / N.M.Dubravskaya // Visnyk Kyivskoho instytutu biznesu ta tekhnolohii. № 2 (27). S. 66-68. – Rezhym dostupu: [https://kibit.edu.ua/upload/catalog/497/2\(27\)_2015_ver_4_.pdf](https://kibit.edu.ua/upload/catalog/497/2(27)_2015_ver_4_.pdf)

5. Dubravskaya N., Zabrodskaya H. (2016) Kazkotepiia yak zasib formuvannia kharakteru dytyny. Suchasni tendentsii i priorytyty kompetentnisnoho pidkhodu v pidhotovtsi maibutnykh fakhivtsiv doshkilnoi ta pochatkovoi osvity: zbirnyk nauково-metodychnykh prats / za zah.red. V.Ie. Lytnova, N.Ie. Kolesnyk, T.V. Zaviayun. Zhytomyr: Polissia.U 3-kh ch. Ch. III. S. 186-189.

6. Dubravskaya N.M. (2016) Dytiachi strakhy: psykholohichniy ekskurs / N.M.Dubravskaya // Visnyk Kyivskoho instytutu biznesu ta tekhnolohii. № 2 (30). 2016. K., 2016. S. 77-79. Rezhym dostupu: https://kibit.edu.ua/wp-content/uploads/2016/07/2-30_2016.pdf

7. Dubravskaya N.M.(2012) Sotsial'no-psykholohichniy treninh yak zasib rozvytku kompetentnosti lyudyny v spilkuvani. Suchasni tekhnolohiiyi navchannia i vykhovannia ditey doshkil'noho ta molodshoho shkil'noho viku: zbirnyk nauково-metodychnykh prats'. Zhytomyr: FOP Levkovets'. S.20-23. Available at: <http://eprints.zu.edu.ua/20661/1/Dubravskaya%202.pdf>.

8. Kon Y. S.(2005) Druzhba. 4-e yzd. Sankt-Peterburh: Pyter.

9. Palamarchuk O.I., Dubravskaya N. (2015) Vplyv kom'yuternykh tekhnolohiy ta merezhi internet na formuvannia osobystosti suchasnoyi dytyny. Formuvannia dydaktychnoyi kompetetsiyi pedahohiv doshkil'noyi ta pochatkovoyi osvity: zbirnyk nauково-metodychnykh prats'. Zhytomyr. Vyd-vo ZhDU im. I.Franka. S.254-257. Available at: <http://eprints.zu.edu.ua/16915/1/Palamarchuk%2C%20Dubravskaya%202015.pdf>.

10. Soroka A., Dubravskaya N. (2017) Dytiachi strakhy: prychny vynyknennia y osoblyvosti perebihu. Visnyk Kyivskoho instytutu biznesu ta tekhnolohii. № 2 (33). S.106-108. – Rezhym dostupu: https://kibit.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Web_33.pdf

11. Fadyn A. (2002) Strakh-2. Yunist'. № 10.

12. Chernykh L.A. (2014) Osoblyvosti druzhnykh stosunkiv starshykh pidlitkiv. Teoretychni i prykladni aspekty psykholohiiyi: Zb. nauk. prats' Skhidnoukrayins'koho nats. un-tu im. V. Dallya. № 2 (34). Available at: http://dspace.ltsu.org/bitstream/123456789/1452/1/348-17_s.pdf

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ VUCA-ВИМІРУ В КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

Никоненко І. О.

DOI 10.37203/kibit.2019.42.20

УДК: 159.98 (075.8)

NIKONENKO I. O.

0000-0002-3708-9593

ni0107@ukr.net

Dentsu Aegis Network Ukraine

НИКОНЕНКО І. О.

0000-0002-3708-9593

ni0107@ukr.net

Dentsu Aegis Network Ukraine, м. Київ

Анотація. Нині важливо розглядати підприємництво як фінансово-прибуткову структуру, котре зацікавлене у конкурентоспроможності, ефективній діяльності та економічному розвитку. Через те, що досягнення окреслених показників успішного підприємництва є можливим за наявності професійного, досвідченого та сумлінного фахівця, значущим є формування такої системи управління персоналом, аби сприяти розвитку компетенцій працівників підприємства. Окрім підприємницьких інвестицій, щодо навчання та розвитку компетенцій персоналу, важливою умовою є осмислена та цілеспрямована готовність особистості сприяти розвитку власної професійної компетентності відповідно до умов сучасного нестабільного та непрогнозованого VUCA-світу. Наразі, у статті обґрунтовано концептуальні засади професійного саморозвитку особистості в умовах VUCA-виміру та окреслені основні VUCA-компетенції, як конкурентні переваги сучасного бізнес-середовища. Відповідно до положень VUCA-виміру, значущими компетенціями персоналу є: прогностичне бачення щодо перспективи розвитку підприємства; розуміння актуальних потреб та мети підприємницької діяльності; вияв креативності, як спроможність висувати альтернативні варіанти рішень підприємницьких задач, а також – рішучість, як воляова спроможність та внутрішньо обумовлене переконання діяти в інтересах підприємства. Обґрунтовано важливість соціального та просторового осередку, як ключових умов професійного саморозвитку, особистісної обізнаності та конкурентоспроможності персоналу. У контексті діяльнісного підходу, виявлена важливість фахового середовища з метою розвитку провідних компетенцій фахівця. Крім того, висвітлена необхідність розвитку особистісних компетенцій відносно потреб VUCA-світу. Відтак у статті регламентована пріоритетність психолого-соціальної потреби у формуванні такої моделі розвитку компетенцій персоналу, котра б відповідала потребам сучасного непрогнозованого VUCA-виміру.

Ключові слова. VUCA-вимір, бізнес-середовище, компетенції, професійний саморозвиток.

Для цитування: Никоненко І. О. Концептуальні засади VUCA-виміру в контексті професійного саморозвитку особистості. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2019. № 3 (42). С. 126-130
DOI 10.37203/kibit.2019.42.20

VUCA-MEASURING CONCEPTUAL FOUNDATIONS IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT

Abstract. Now, so important to consider the business as a financial and profitability structure, that is interested in competitiveness, efficient activity and economic development. The achievement of the defined indicators of successful business is possible of the presence of professional, experienced and conscientious employees, so is the important to form such a system of personnel management, which is in order to promote the competence of the employees. In addition to making business investments in training and developing competencies of the employees, an important prerequisite is the meaningful and purposeful willingness of the personality to foster the development of herself professional competence in the context of the actual volatile and unpredictable VUCA-world. To that, in the article describe the conceptual foundations of professional personal self-development in the context of the VUCA-world and presented of the basic VUCA-competencies as the competitive advantages of the modern business environment. According to the provisions of the VUCA-world, important competencies of the employees there are: prognostic vision in the context of prospect of business development; understanding of the actual needs and purpose of the business activity; creativity, as the ability to the put forward alternative solutions of the business problems, and agility, as the ability and the internally determined conviction to act in the interests of the business. The explained of importance of social and area organization as main conditions for the professional self-development, personal awareness and competitiveness of the employees. In the context of the activity approach, the revealed of the importance of the professional environment for the development of the leading competencies of the employee. So, in the article is express of the priority of the psycho-sociology need for the formation of such the model of the development of the competencies of the employee, that would be answer of the needs of actual unpredictable VUCA-world.

Keywords. VUCA, business environment, competencies, professional self-development.

Cite as: Nikonenko I. O. VUCA-Measuring Conceptual Foundations in The Context of Professional Self-Development. Herald of Kiev Institute of Business and Technology. 3 (42). 126-130
DOI 10.37203/kibit.2019.42.20

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Стрімкий розвиток економіко-політичного та соціокультурного середовищ зумовлює формування актуальних професійних вимог до майбутнього фахівця. У контексті бізнесу, нагальною є потреба у фахівцях, схильних до динамічного саморозвитку, спроможних відчувати мінливість бізнес-середовища та професійно адаптуватися до нього.

Особливої уваги заслуговує вивчення VUCA-виміру, котрий уособлює в собі стихійний, непрогнозований, невизначений та складний світ. Зафіксована вище абревіатура іншомовного походження вперше була використана у військовому термінологічному апараті, натомість нині є надважливою у психолого-соціальному контексті вивчення особистості. Відмова від традиційних стратегій вирішення задач, ініціативність, гнучкість у прийнятті рішень, спроможність продукувати ефективні комерційні ідеї, миттєвість реакції на непередбачувані зміни, володіння бізнес-комунікацією з метою встановлення міжнародних підприємницьких відносин й, навіть, мисленнєво бути попереду актуального моменту – є головними постулатами VUCA-світу або світу, що стрімко змінюється.

У контексті VUCA-виміру, головною проблематикою професійного розвитку є відсутність освітніх програм підготовки молодих фахівців до підприємницьких вимог сьогодення та одночасно виникає знецінення у цих програмах, оскільки бізнес-середовище надто мінливе аби бути заздалегідь готовим до його динамічного розвитку. Тому, дуальність висвітленої теми полягає у наступному: аби розуміти мінливі потреби бізнесу, першочергово виникає потреба у професійному саморозвитку особистості.

Мета статті - аналіз та обґрунтування основних методологічних шляхів професійного саморозвитку особистості та, зокрема, розвитку компетенцій персоналу, в умовах потреб, які декларує VUCA-вимір.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній психологічній літературі представлено широкий континуум проблематики, пов'язаний з вивченням саморозвитку особистості, її суб'єктивного потенціалу та вікових особливостей (З. Бауман, З. Карпенко, С. Максименко, В. Татенко, Т. Титаренко); висвітлено дослідження особистості, як «суб'єкта власної активності», ототожнюючи процес розвитку з саморозвитком (К. Альбуханова-Славська, Л. Анциферова, Н. Бондаренко, Г. Костюк, С. Максименко). У руслі соціальної психології, відомі дослідження соціальної поведінки особистості у контексті відсутності стабільного соціально-економічного середовища (Л. Бевзенко, Н. Бойко, О. Злобіна, І. Мартинюк).

Над актуальними для нас постають напруження науковців спрямовані на дослідження саморозвитку та самовдосконалення у контек-

сті професійного становлення особистості (А. Смолюк, В. Белінський, В. Бондар, М. Євтух, М. Костенко, О. Падалка, О. Романенко, В. Семиченко, Т. Яценко). Зокрема, В. Маралов досліджує саморозвиток особистості, як фундаментальну цінність здатності людини бути «суб'єктом власного життя» та у ситуації вибору керуватися власними знаннями та досвідом [6].

Такі науковці як О. Биковська, О. Семенов, Л. Хомич, розглядаючи саморозвиток як позитивну, вольову та якісно-нову зміну особистості, наголошують, що цей процес є результатом раннього онтогенетичного розвитку людини. Слід зазначити, що проблематика саморозвитку особистості є предметом досліджень зарубіжних праць, авторами котрих є Г. Олпорт, Е. Еріксона Р. Бернс, Ш. Бюлер. Зокрема вивчення прагнення розвитку лідерських якостей зафіксовано у працях L. Boyce, B. McCollum, також дослідження саморозвитку особистості, як прагнення до самовираження є предметом наукових праць С. Yang, K. Orvis.

У свою чергу, витоки концептуальних засад VUCA-виміру вбачають у цивілізаційній теорії Дж. Тойнбі, оскільки головними положеннями поглядів науковця були циклічність, ритмічність та неповторність кожної цивілізації. Більше того, англійський економіст К. Робертс, беручи до уваги загальні положення Дж. Тойнбі, наголошує на здатності особистості ефективно взаємодіяти в соціально-екстремальних умовах. Адже у бізнес-середовищі фахівцеві варто враховувати нестабільність соціального становища у контексті його професійної активності та уміти вдало генерувати нові стратегії взаємодії з ритмічністю VUCA-світу. На думку К. Робертса вдалими компетенціями особистості, які відповідають викликам VUCA та сприяють конструктивній взаємодії, в умовах мінливості світу, є критичність бачення змін бізнес потреб, розуміння причин тих подій, що відбуваються у бізнесі, креативність у підходах вирішення бізнесових задач та гнучкість у прийнятті рішень.

Здебільшого питання розвитку компетенцій персоналу, у контексті формування антикризових стратегій підприємництва, розглянуті у працях сучасних провідних економістів-теоретиків (А. Градова, П. Друкера, М. Хаммера) та економістів-практиків (Е. Джеймс, Л. Бартон, Т. Шопфлюхер). Слід зазначити, що, у переважній більшості, зарубіжні науковці описують та аналізують досвід роботи провідних компаній, тоді як вітчизняні вчені (В. Пушкар, Л. Логіненко, Н. Кирич, О. Кузьміна) – вивчають стратегії долаття криз відносно компетенцій працівників, не беручи до уваги реальні приклади вітчизняних бізнесових структур. Звідси виникає дилема наповнення концептуальних положень щодо формування в персоналу саме тих компетенцій, котрі необхідні вітчизняним працівникам у умовах VUCA-світу.

Отже, на основі аналітико-методологічного аналізу концептуальних підходів до визначеної тематики роботи, стає зрозумілим, що багато-аспектність та нестабільність VUCA-виміру, у контексті професійного саморозвитку особистості, потребує ретельного психологічного аналізу особистісно-професійних можливостей людини.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до міжнародних парадигм розвитку бізнес-середовища, важливими компетенціями персоналу є інноваційність, інтелектуальність, як результат активного пізнання людиною актуальної дійсності та професійні знання, котрі є важливими «тут і зараз». Натомість, враховуючи динамічність розвитку бізнесу, професійні знання персоналу швидко застарівають. Беручи до уваги відомості громадсько-політичного об'єднання «Український форум», щорічно відбувається оновлення 5-ти % теоретичних та понад 20-ти % практичних професійних знань [6]. Тобто, за умови виникнення розпаду компетенцій персоналу, єдиним шляхом бути у русі бізнесових потреб та тенденцій – є професійний саморозвиток особистості.

Перш ніж змістовно розглядати можливість професійного саморозвитку особистості, вважаємо за доцільне ретельно проаналізувати сучасний, нестабільний бізнес-простір, котрий західні колеги звично іменують VUCA-виміром. Як зафіксовано вище, вперше поняття VUCA було зафіксовано у військовій термінології на початку 90-х років аби охарактеризувати тогочасні геополітичні, економічні та ідеологічні події «холодної війни» США. Пізніше VUCA знайшло своє відображення в умовах тотальної фінансово-економічної кризи 2008-2009 рр.; саме з цього періоду поняття набуло вагомого значення у розвитку компетенцій особистості в умовах бізнес-середовища.

Тож, з огляду на акронім VUCA, сучасне бізнес-середовище слід розглядати у наступних поняттях:

1) Volatility (від англ. – мінливість, нестабільність та волатильність) – характеризує багатогранність, хаотичність сучасного світу й швидкоплинність подій, котрі, на жаль, не завжди вдається передбачити та ретельно спланувати доцільний алгоритм дій у кризових для бізнесу умовах.

2) Uncertainty (від англ. – невизначеність) – характеризує відсутність ймовірності заздалегідь визначити та проаналізувати численність підприємницьких ризиків. У даному контексті, ризики – є похідним від невизначеності поняттям, котре економічно можна вимірити та гіпотетично проаналізувати, проте «ситуація невизначеності» немов блокує виникнення ризиків.

3) Complexity (від англ. – складність) – характеризує виникнення раптових та складних для розуміння чинників, котрі спричиняють підприємницьку невизначеність та відсутність прогнозованості подій.

4) Ambiguity (від англ. – двозначність, неоднозначність) – характеризує ситуації бізнес-середовища в умовах яких досить складно надати відповіді на такі запитання, як: «що відбувається?», «які причини та наслідки подій, що виникли?» та «який період часу необхідний для вирішення підприємницьких задач?».

Опис, розгляд та розуміння основних категоріальних понять VUCA у бізнес-середовищі, спричинює перехід до вищого рівня розвитку підприємництва, метою якого є виділення основних стратегічно орієнтованих VUCA-компетенцій для персоналу. Саме компетенції персоналу характеризують спроможність особистості ефективно діяти в екстремальних умовах підприємництва, а саме: творчий підхід, емоційна стійкість, уміння вибудовувати ефективні підприємницькі відносини з колегами та бути готовим до помилок.

Тож, з метою формування й реалізації антикризових стратегій долати у руслі підприємництва та управління персоналом, були визначені наступні VUCA-компетенції:

1) Vision (від англ. – бачення) – характеризує можливість планувати бізнес процеси та проявляти гнучкість відносно цих процесів, враховуючи циклічні та кризові етапи підприємництва.

2) Understanding (від англ. – розуміння) – характеризує важливість осмислення мети бізнесу та доцільність дій його ведення. Крім того, важливою є участь у співтовариствах аби сприяти надбанню підприємницьких знань необхідних для ведення бізнесу.

3) Creativity Clarity (від англ. – креативність) – стало поняття, проте з розвитком категоріальних одиниць VUCA-компетенцій, креативність розуміють як можливість продукувати якомога більше альтернативних варіантів для однієї підприємницької задачі. І саме в цьому випадку важливим для персоналу набуває значення застосовувати набуті знання та навички.

4) Agility (від англ. – рішучість) – характеризує здатність бути сміливим, гнучким та толерантним до складних, невизначених ситуацій підприємництва.

У контексті VUCA-виміру визначений перелік компетенцій не є кінцевим. Адже зміни у бізнес-середовищі відбуваються щоденно й саме тому доцільним є вивчення професійного саморозвитку особистості, як основного ресурсу укріплення конкурентоспроможності підприємництва.

З огляду на тему роботи, вважаємо доречним думку українського науковця - «щоб вижити в даних умовах соціально і духовно, молода людина повинна вміти орієнтуватися і діяти у постійно мінливому світі виробництва, бізнесу, громадсько-політичного життя, комунікацій, не змінивши при цьому своєї самобутності, моральних принципів, поваги до себе і людей,

здатності до самопізнання і самовдосконалення». [5, С. 113].

Відповідно до аксіологічного підходу у психології та у контексті тематики роботи, особистість є активним суб'єктом здобуття професійних знань протягом професійного шляху. Саме аксіологічне підґрунтя сприяє розумінню цінності усвідомлення особистістю значущості професійних знань з метою побудови успішної професійної діяльності. Тому, на тлі VUCA-компетенцій саморозвиток особистості варто розглядати як динамічне, якісне надбання професійних компетенцій, обумовлене цілеспрямованими діями формування кваліфікованої особистості, котра ефективно взаємодіє з потребами VUCA-виміру.

Важливого значення у процесі професійного саморозвитку особистості набуває соціальне та просторове середовище. Продуктивним у процесі здобуття та засвоєння інформації є:

- оточення, адже прагнення до професійної реалізації визначається не лише розвитком компетенцій, а й особливостями професійного оточення. На думку Дж. Голланда, людині властиво прагнути віднайти саме те професійне середовище, яке б сприяло розвитку її потенціалу;
- мобільність, аби особисто підлаштувати наміри професійного розвитку відповідно до індивідуальної зайнятості;
- простір, оскільки особливості облаштування приміщення повинно сприяти комфорту людини та її мотивації професійного розвитку. Слід зазначити, що за останніми дослідженнями, для представників Y та, особливо, Z покоління простір праці є одним з критеріїв прийняття Job-offer від потенційного роботодавця;
- мультимедійність, через те, що на сучасному етапі VUCA-виміру нівелюються практичні ресурси здобуття знань, натомість зростає актуальність розвитку IT-технологій аби не обмежувати себе у саморозвитку незалежно від часового фактору розголосу останніх бізнес-тенденцій. Саме тому, важливого значення набуває запровадження для персоналу IT-можливостей в онлайн просторі у вигляді онлайн- та авто-вебінарів, навчальних онлайн платформ, конфіколів та різноманітних онлайн курсів.

Варто зазначити, що VUCA-вимір, як зовнішня умова розвитку особистості, не є унікальним та не може істотно вплинути на процес професійного саморозвитку, оскільки важливе значення має поєднання потреб VUCA та ціннісно-мотиваційної сфери людини. Аналізуючи мотиваційний компонент саморозвитку особистості, акцентуємо, що мотивація, як готовність людини діяти певним чином, докладаючи

ментальних та фізичних зусиль, призводить до розуміння людиною власної самоефективності. Звідси виникає феномен мотивації досягнення у професійній діяльності. Досягнення, як ціннісно-мотиваційне утворення, забезпечує бажання людини вдосконалювати власні професійні уміння; тобто слугує практичною стратегією покращення професійних результатів діяльності.

Керуючись положеннями Г. Мюррея, досягнення – є «генералізованою потребою» особистості [7, С. 581]. Концептуальний підхід науковця має сучасне відображення, адже людині властиво прагнути долати перешкоди, проявляти силу та цілеспрямованість задля отримання бажаних результатів, що конче необхідно в сучасних умовах VUCA-світу. Слід зазначити, що наявна у людини мотивація досягнення успіху є одним з критеріїв особистісної зрілості (Н. Наумчук, Н. Тараненко) [7]. Саме прогностичне бачення досягнення власної професійної діяльності стимулює до саморозвитку особистості.

Таким чином, полярність різноманітних поглядів на природу саморозвитку особистості провокує до різногалузевого пізнання висвітленої проблематики. Звісно, спроба теоретичного дослідження професійного саморозвитку особистості у контексті актуальних потреб VUCA-виміру, не вичерпує усіх аспектів проблематики й тому, без сумнівів потребує подальшого детального вивчення.

Висновок. Аналіз психологічної та соціально-економічної літератури свідчить, що незважаючи на численні дослідження професійного саморозвитку, в сучасних наукових надбаннях недостатнього представлений психологічний контекст VUCA-виміру. На основі аксіологічного підходу визначено, що професійний саморозвиток варто розглядати з позиції загального розвитку особистості та її ціннісно-мотиваційної сфери. У свою чергу, теоретично обґрунтовано, що характерні ознаки VUCA-світу стимулюють розвиток професійних компетенцій персоналу.

Таким чином, концептуальні засади розвитку компетенцій персоналу повинні базуватися на конкурентних перевагах підприємництва та з урахуванням можливостей професійного саморозвитку особистості. Непередбачуваність майбутнього, що обумовлено інноваціями бізнес-середовища, мотивує сприяти розвитку компетенцій персоналу, які були б доречними в актуальному часі. Перспективи подальших досліджень вбачаємо у розробці концептуальної моделі та формуванні антикризових компетенцій персоналу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Bennett N., Lemoine G. J. What VUCA Really Means for You? Harvard Business Review. 2014. Vol. 92. No 1/2. P. 27-35.
2. Berezhnoy A. Corporate Foresight in Multinational Business Strategies. Foresight and STI Governance. 2017. Vol. 11. No 1. P. 9-22.

3. Dibrell C., Craig J.B., Neubaum D.O. Linking the Formal Strategic Planning Process, Planning Flexibility, and Innovativeness to Firm Performance. *Journal of Business Research*. 2013. Vol. 67. No 9. P. 2000-2007.
4. Гросул В., Жилякова О. Сутність та особливості формування антикризової стратегії підприємства в умовах VUCA-світу. *Бізнес Інформ*. 2015. № 11. С. 393-399.
5. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії: моногр. К.; Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2008. –608 с.
6. Великочій В. С. Державно-політична система ЗУНР: реалії національного державотворення й історичне значення. Професійна освіта управлінських кадрів: проблеми, дослідження, досвід: збірник наукових статей / кол. авторів; відп. за випуск Л. В. Бойчук Івано-Франківськ : ІФОЦППК, 2017. С. 5–17.
7. Наумчик Н. В., Тараненко Н. В. Психологічна зрілість особистості сучасних студентів. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. Т. XII. Ч. 2. К., 2010. С. 183–189.
8. Смолук А. І. Ідентичність як основа професійного саморозвитку майбутнього фахівця / Actual questions and problems of development of social sciences: International scientific-practical conference. – June28–30. Kielce, 2016. P.171–174.
9. Фрэнкин Р. Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социальные аспекты. 5-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 651 с.
10. Шведчиков О. А. Термінологічний аналіз основних понять системи розвитку підприємства. *Вісник Східноукраїнського Нац. ун-ту ім. В. Даля*. 2010. №11 (153). Ч. 2. С. 177-182.
3. Dibrell C., Craig J.B., Neubaum D.O. (2013) Linking the Formal Strategic Planning Process, Planning Flexibility, and Innovativeness to Firm Performance. *Journal of Business Research*. Vol. 67. No 9. P. 2000-2007.
4. Hrosul V., Zhylyakova O. (2015) Sutnist' ta osoblyvosti formuvannya antykrizovoyi stratehiyi pidpryyemstva v umovakh VUCA-svitu. *Biznes Inform*. № 11. С. 393-399.
5. Zyazyun I. A. (2008) Filosofiya pedahohichnoyi diyi : monohr. Kyiv. Cherkasy: ChNU im. B. Khmel'nyts'koho.
6. Velykochiy V. S. (2017) Derzhavno-politychna systema ZUNR: realiyi natsional'noho derzhavotvorenniya y istorychne znachennya. *Profesiyna osvita upravlins'kykh kadriv: problemy, doslidzhennya, dosvid : zbirnyk naukovykh statey / kol. avtoriv; vidp. za vypusk*. Ivano-Frankivs'k. IFOTsPPK. S. 5–17.
7. Naumchik N. V. Taranenko N. V. (2010) Psykholohichna zrilist' osobystosti suchasnykh studentiv. *Problemy zahal'noyi ta pedahohichnoyi psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka NAPN Ukrainy*. T. XII. Ch. 2. Kyiv. S. 183–189.
8. Smolyuk A. (2016) I. Identychnist' yak osnova profesynoho samorozvytku maybutn'oho fakhivtsya. *Actual questions and problems of development of social sciences: International scientific-practical conference*. June28–30. Kielce. P.171–174.
9. Frjenkin R. (2003) Motivacija povedenija: biologicheskie, kognitivnye i social'nye aspekty. 5-e izd. Sankt-Peterburg: Piter.
10. Shvedchykov O. A. (2010). Terminolohichnyy analiz osnovnykh ponyat' systemy rozvytku pidpryyemstva. *Visnyk Skhidnoukrayins'koho Nats. un-tu im. V. Dalya*. № 11 (153). Ch. 2. S. 177-182.

REFERENCES

For Authors



Criteria for publication

The criteria for publication of scientific papers (Articles) in Herald of Kiev Institute of Business and Technology are that they:

- report original scientific research (the main results and conclusions must not have been published or submitted elsewhere)
- reach a conclusion of interest to an interdisciplinary readership.

Formatting guide

This guide describes how to prepare contributions for submission.

Format of Articles

The articles should be organized in the sequence: article title; JEL index (for articles on economics); author (s) name and last name, scientific degree, academic title, the position, institution, country (all required in Ukrainian, English; contact phone, e-mail; ORCID or ResearcherID; Google Scholar ID, Web of science ID, Scopus ID, Publons ID, annotation; keywords; the text itself; references; optionally Acknowledgements.

Titles do not exceed two lines in print. This equates to 75 characters (including spaces). Should be in Ukrainian, English.

Articles start with an **abstract** (1800 symbols in Ukrainian, English), which is separate from the main text and avoids numbers, abbreviations, acronyms or measurements unless essential. It is aimed at readers outside the discipline. This abstract should be structured as follows: 2-3 sentences of basic-level introduction to the field; a brief account of the background and rationale of the work; a statement of the main conclusions (introduced by the phrase 'Here we show' or its equivalent); and finally, 2-3 sentences putting the main findings into general context so it is clear how the results described in the paper have moved the field forwards.

Author keywords are terms that capture the essence of the topic of a document.

Text should be prepared in Microsoft Word (.docx) and contains about **14000-25000** symbols. Word counts refer to the text of the paper. References, title, author list and acknowledgements do not have to be included in total word counts. The text includes: statement of the problem in general form and its relationship with important scientific and practical tasks; analysis of recent studies and publications, which laid the foundation for solving the problem and on which the author relies; task setting; presentation of the main research material with a the scientific results obtained; conclusions and forward research steps.

References are each numbered, ordered sequentially as they appear in the text, tables. Authors should be listed surname first, followed by a comma and initials of given names. Year of publication is in brackets. Titles of all cited articles are required. Titles of articles* cited in reference lists should be in upright, not italic text; the first word of the title is capitalized, the title written exactly as it appears in the work cited, ending with a full stop. Journal titles are italic and abbreviated according to common usage. Volume numbers are bold. Book** titles are italic with all main words capitalized. The publisher and city of publication are required for books cited. Research datasets may be cited in the reference list if they have been assigned digital object identifiers (DOIs) and include authors, title, publisher (repository name), identifier (DOI expressed as a URL).

*Boychenko, M. I., Yakovleva, O. V., & Kushnir, O. Ya. (2019). Normative and performative aspects of social predictions in the context of philosophy of education. *Perspektivy nauki i obrazovania – Perspectives of Science and Education*, 38 (2), 25-37. DOI: 10.32744/pse.2019.2.2

**Rogers, Carl. (1961). *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. London: Constable. ISBN 1-84529-057-7

Tables should each be presented portrait (not landscape) orientation. Tables have a short, one-line title in bold text. Tables should be as small as possible.

Acknowledgements should be brief, and should not include thanks to anonymous referees and editors, inessential words, or effusive comments. A person can be thanked for assistance, not "excellent" assistance, or for comments, not "insightful" comments, for example. Acknowledgements can contain grant and contribution numbers.

Payment is made in the amount of 60 UAH with VAT (compensation for assigning each published material an international digital identifier DOI) + 60 UAH with VAT for each page of an article in the Institute's account. Staff and students of the Kiev Institute of Business and Technology are published for free.

Attention! Each submitted article is peer-reviewed. Inconsistency in the design of the article with the above requirements may be a reason for refusal to publish. The editorial board, in case of refusal of publication, does not return the manuscript and does not enter into theoretical discussions. The decision to publish is made within one month from the date of registration of the manuscript.

Privacy Statement

The names and email addresses entered in this journal site will be used exclusively for the stated purposes of this journal and will not be made available for any other purpose or to any other part

Головний редактор:

ЯКОВЛЕВ В. Я., PhD (Київський інститут бізнесу та технологій)

Видавець:

Київський інститут бізнесу та технологій
Адреса редакції: 04078, м. Київ, пров. Зоряний 1/5
Телефон для довідок: +38 (044) 331 61 90
e-mail: visnyk@kibit.edu.ua, herald@kibit.edu.ua

Підписано до друку 23.12.2019. Тираж 500

Автори опублікованих матеріалів несуть відповідальність за достовірність поданих відомостей.

Editor-in-Chief:

IAKOVLEV V. PhD, Kiev Institute of Business and Technology, Ukraine

Publisher:

Kiev Institute of Business and Technology
Address: 1/5 Zorianuy lane, 04078, Kiev, Ukraine
Phone: +38 (044) 331 61 90
E-mail: herald@kibit.edu.ua, visnyk@kibit.edu.ua

500 examples.