

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

**Збірка наукових праць факультету
гуманітарної та економічної освіти
до Всеукраїнської науково-практичної
конференції та
до 30-річчя створення факультету**

**«Актуальні питання
сучасної науки та
освіти»
(вип. №7)**

Слов'янськ, 2021 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

**Збірка наукових праць факультету
гуманітарної та економічної освіти
до Всеукраїнської науково-практичної
конференції та
до 30-річчя створення факультету**

**«Актуальні питання сучасної
науки та освіти»
(вип. №7)**

Слов'янськ – 2021

УДК 51
ББК 74.00

Формується за ухвалою Вченої ради
Державного вищого навчального закладу
«Донбаський державний педагогічний університет»
(протокол № 6 від «18» березня 2021 р.)

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

С.А. Саяпіна – декан факультету, д. пед. н., професор;
Г.В. Попова – заступник декана ФГЕО, к.пед.н., доцент;
Л.В. Гончар – зав. кафедрою обліку і аудиту, д.пед.н., доцент;
С.В. Коверга – зав. кафедрою менеджменту, д. е. н., професор;
О.Г. Солодухова – зав. кафедрою психології, д. психол. н., професор;
Л.Г. Цибулько – зав. кафедрою педагогіки, д. пед. н., професор;
А.Е. Мелоян – зав. каф. прик. психології, к.психол.н., професор;
В.А. Федь – зав. кафедрою ФІСГД, д.філос.н., професор;
А.В. Малахова – к.е.н., доцент кафедри обліку і аудиту

Відповідальна за випуск:

А.В. Малахова – к. е. н., доцент кафедри обліку і аудиту.

Актуальні питання сучасної науки та освіти: збірка наукових праць. Вип. №7
[Слов'янськ, 19-20 травня 2021 року] / МОН України ДВНЗ «Донбаський
державний педагогічний університет Слов'янськ: [електронний ресурс], 2021.

У збірнику представлені наукові праці здобувачів вищої освіти, аспірантів, викладачів та стейкхолдерів освітніх програм факультету гуманітарної та економічної освіти, представників інших ВНЗ в рамках роботи Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні питання сучасної науки та освіти», що проходила 19-20 травня 2021 року в Донбаському державному педагогічному університеті.

Матеріали представлені в авторській редакції

Вступне слово

Цей випуск Збірки наукових праць присвячено 30-річчю факультету гуманітарної та економічної освіти ДДПУ. Сучасні наукові досягнення викладачів, аспірантів, здобувачів, стейкхолдерів освітніх програм є символом багатонаправленості наукових досліджень факультету.

Університети стали активними учасниками не тільки у формуванні нових знань, але й в їх розповсюдженні та використанні через інноваційну діяльність. Серед принципів особливостей цієї моделі можна виділити освоєння студентами базових компетенцій дослідницької та інноваційної діяльності через їх включення до відповідних практики; повноцінний перехід на систему «бакалаврат-магістратура», що передбачає активне використання студентів, в якості найважливішої «робочої сили» для досліджень і розробок. Зростає роль участі студентів в прикладних дослідженнях, які дають можливість освоїти спосіб оновлення виробничих і галузевих технологій; побачити свою професійну діяльність в динаміці; осмислити значимість освоєння фундаментальних знань; отримати досвід інтенсивної практичної роботи; більш осмислено і вмотивований працювати з науковою інформацією.

Освітні програми, побудовані на нових освітніх стандартах, націлені на формування базових дослідницьких компетенцій і підприємницького бачення технологій. Можна стверджувати, що істотно зросла роль науково-дослідної роботи студентів з орієнтацією адаптації студента до вимог професії, засвоєння ним професійних і соціальних норм поведінки, необхідних для виконання трудових функцій, пов'язаних з проведенням наукових досліджень і комерціалізацією їх результатів.

Основне значення для наукової діяльності має інтерес, потреба пізнання - все це необхідні умови для організації науково-дослідницької діяльності, без якої не можливе повноцінне залучення студентської спільноти в наукову сферу.

Найбільшу суттєву роль соціальна складова займає в психолого-педагогічних і економічних наукових напрямках, адже серед об'єктів дослідження є фактори, передумови та принципи, що сприяють забезпеченню життєвого рівня, формуванню цінностей, розвитку особистості, розкриттю його потенціалу.

Одним із актуальних завдань факультету гуманітарної та економічної освіти з питань становлення висококваліфікованих спеціалістів є залучення творчого потенціалу студентів до наукового пошуку та спрямування їх фахових здібностей до цікавих і корисних результатів. З цією метою в рамках науково-дослідної роботи на факультеті видається збірка наукових праць «Актуальні напрямки сучасної науки та освіти» в Донбаському державному педагогічному університеті.

*Декан факультету гуманітарної та економічної освіти,
д.пед.н., професор Саяпіна Світлана Анатоліївна*

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ

Артюхіна М.В., Ситнік С. Інноваційні шляхи збереження та формування кадрового потенціалу вітчизняної вищої школи	7
Бабенко О.А., Гальцова К.І. Деякі питання організації аудиту освітнього середовища ЗЗСО за участю органів учнівського самоврядування (на прикладі діяльності Слов'янського педагогічного ліцею)	11
Коверга С.В., Масєвський В.В. Підходи до досягнення конкурентних переваг: сутність, переваги, обмеження	20
Коверга С.В., Матукова Г.І. Антикризове управління підприємством: принципи та модель запобігання банкрутству	27
Коверга С.В., Цибулько Л.Г., Храпкін О.М. Інформаційна безпека як складова системи управління	34
Крутогорський Я.В., Іванченко Б.Л. Логістична дистрибуція енергетичних потоків з альтернативних джерел	39
Пилипенко О.С., Гурська П.С. Маркетингові інструменти формування лояльності покупців до торговельного підприємства	44
Попова Г.В., Островська Н.О. Методи прогнозування ціноутворення з оптимальними витратами на інноваційно-інвестиційні проекти підприємства	48
Решетова І.А., Кулієв Р.В. Застосування моделювання у менеджменті при ідентифікації навчальних процесів	55
Скорописова Л.І. Креативні індустрії як напрямок стратегічного розвитку національної економіки	62
Ступак О.Ю. Форми і методи роботи з молоддю в позанавчальній діяльності	69
Чередник О.В., Іванова Л.Ф. Проблеми оцінювання та стимулювання персоналу в сучасних умовах	74

СЕКЦІЯ ОБЛІКУ І АУДИТУ

Башкаєв В.Г., Ловчикова Т.С. Обліково-аналітичний аспект цінової політики товарної продукції	80
Головко С.О., Гонтаренко Л.В. Особливості оподаткування фізичних осіб в Україні	85
Гончар Л.В., Литвинова Л. В., Невкипіла О. С. Організація і методологія процесу аудиту біологічних активів	91
Дзюба М. О., Музикант В.С. Досвід використання аутсорсингу на підприємствах аграрного бізнесу	96
Дрига Н.В., Федотова Г.С. Особливості автоматизації бухгалтерського обліку в бюджетних установах	103

Ісик Л.М., Стороженко В.Ю. Контроль бюджетного процесу на місцевому рівні	109
Малахова А.В., Муригіна Д.А. Вдосконалення процедур обліку і контролю поточних зобов'язань	115
Мартиненко О.В., Музикант В.С. Сучасні підходи до управління фінансовими ресурсами вітчизняних підприємств	121
Сіренко С.В., Бондаренко Г.О. Фінансовий важіль в системі управління структурою капіталу підприємства	126
Смиренський В.В., Сиплива В.О. Ринок праці в Україні як соціально-економічне явище	130
Черепанов Р. І., Черкасов А. В. Теоретичні аспекти економічної діагностики підприємств	135
Шнурко А.М., Потапенко М.О. Електронні облік та звітність суб'єктів малого підприємництва	139
Устич В.А. Основні проблеми формування показників інтегрованої звітності в Україні	145
Яровий К.О., Ярова А.Л., Троян А.О. Інформаційна технологія розв'язання задач з управлінського та податкового обліку на підприємствах України	150

СЕКЦІЯ ПЕДАГОГІКИ

Бєліков О.В. Інтернет-технології як засіб наукової комунікації (початок ХХІ століття)	156
Гарань Н.С., Гончарова Н.В. Інформаційні технології в тьюторських практиках	160
Коркішко А.В., Туровчик В.О. Формування репутації та іміджу майбутніх викладачів вищої школи в процесі магістерської підготовки	164
Коркішко О.Г., Литвиненко П.А. Формування професіоналізму майбутнього викладача вищої школи в процесі магістерської підготовки	169
Саяпіна С. А., Іотковська М.О. Парадигма наукових підходів у контексті проблеми розвитку наукової діяльності кафедр дошкільної педагогіки	173
Саяпіна С.А., Мухіна В.В. Позанавчальна діяльність педагогічного університету як механізм соціалізації студентської молоді	179
Сипченко О.М., Передненко М.Є. Організація дистанційного навчання в закладах вищої освіти	185
Тимошенко М. О. Історіографія як спеціальна галузь наукового знання	190
Топольник Я.В., Беззубова Г.Ю. Інтернет-сервіси інформаційно-комунікаційної підтримки наукових досліджень майбутніх науковців освітньої галузі	194

СЕКЦІЯ ПСИХОЛОГІЇ

Грицук О.В., Наумова Є.О. Психологічні особливості прояву емоційних станів людей зрілого віку під час пандемії COVID – 19	201
Дейниченко Л. М., Сопова А. Є. Особливості вияву стилю виховання в сім'ї у підлітків з девіантною поведінкою	206
Кіян А.П., Рейлян Ю.І. Психологічні особливості ціннісних орієнтацій сучасної молоді	211
Логвінова Д.В., Кортяк О.А. Вплив гендерних установок на розвиток і становлення особистості: теоретичний аспект проблеми	217
Осика О.В., Осика К.С., Кіценко Г.М., Глущенко С.І. Особливості міжособистісних відносин у трудовому колективі	221
Погрібна А.О., Лісніча Т.Г., Кадук О.М. Особливості копінг-поведінки підлітків з інтернет-залежністю	229
Резнікова О.А., Гейченко Ю.Ю. Комунікативні здібності вчителя в структурі гуманістичної парадигми освіти	234
Резнікова О.А., Горинчин І.В. Особливості емоційного самоконтролю в ранній юності	239
Свіденська Г.М., Катасонова В. Діагностики самосвідомості підлітків за методом експрес-діагностики О.Б.Старовойтенко	244
Сергєєва І.В., Лазарєва І.В. Емоційне вигоряння психологів мобільних бригад	249
Степаненко Л.В., Бабарцева Н.В. Емоційні властивості як чинники процесійного вигорання у медичних працівників	255

СЕКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ

УДК 330.342.146 : 378.1

Артюхіна М.В.

к.е.н., доцент кафедри менеджменту ДДПУ

Ситнік С.

студентка I курсу магістратури спеціальності

073 «Менеджмент» ДДПУ

**ІННОВАЦІЙНІ ШЛЯХИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА ФОРМУВАННЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНОЇ ВИЩОЇ ШКОЛИ**

У статті узагальнено теоретичні положення та надано практичні рекомендації щодо збереження надлишкового кадрового потенціалу закладів вищої освіти (далі - ЗВО) в умовах сучасного розвитку економіки та впливу негативних тенденцій, пов'язаних з наслідками, викликаними пандемією COVID-19. Визначено сутність кадрового потенціалу вищої школи, та аутстафінгу, як інноваційного механізму збереження надлишкового потенціалу закладу вищої освіти (далі - ЗВО).

Ключові слова: аутстафінг, надлишковий потенціал, заклад вищої освіти, вища школа.

Постановка проблеми. Пандемія COVID-19 вплинула на всі сфери людської життєдіяльності. Не оминула вона і вітчизняну вищу школу, підсиливши негативні тенденції останніх років, пов'язані із зниженням кількості абітурієнтів, міграцією випускників шкіл у західні країни на навчання, погіршенням економічних показників розвитку ЗВО та ін. У зв'язку з чим, в окремих ЗВО спостерігаються процеси вивільнення персоналу, зниження навантаження науково-педагогічних працівників, скорочення обсягу наданих послуг ЗВО. В таких умовах актуальності набувають інноваційні підходи, які дозволять нейтралізувати вплив негативних тенденцій на формування та збереження кадрового потенціалу ЗВО.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням потенціалу організацій присвячені праці як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників: Т. Шульги, Г. Беккера, Л. Туроу, Я. Мінсера, Д. Крук, Б. Мочалова, В. Мосіна, П. Ігнатівського, Б. Плишевського, А. Тодосейчук, А. Цигичко, О. Добикіна, В. Рижикова та ін. Потенціал вищої школи та закладу вищої освіти досліджували: О. Кратт, А. Єгоршин, В. Кручинін, І. Каленюк, Л. Захарчук та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проте жоден з авторів не розглянув аутстафінг, як інноваційний механізм формування та збереження потенціалу закладів вищої освіти.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Визначити сутність поняття «надлишковий соціально-економічний закладу вищої освіти» та запропонувати інноваційний механізм його збереження та подальшого формування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «потенціал» використовується в економіці з 20-х рр. минулого століття. Існує велика кількість визначень цього поняття. Більшість визначень з них стосуються матеріальної сфери виробництва, де потенціалом визначають реальний обсяг продукції, який можна виготовити за повного використання наявних ресурсів; або наявні та потенційні можливості виробництва.

Еволюція розвитку теорії формування та використання потенціалу в економічній науці, його трактування зазнали значних змін. По-перше відбувся перехід від розуміння та вивчення потенціалу на рівні країни, національної економіки до рівня підприємства. Згодом з'явилася класифікація видів потенціалів підприємства за різноманітними ознаками, відбулося вивчення його структурних елементів. Термін «потенціал» отримав поширення у багатьох сферах економічної науки й практики, наприклад, експортний, інноваційний, стратегічний, кадровий, науково-технічний, інформаційний потенціали тощо.

Стосовно економічної діяльності вищої школи потреба у використанні терміна «потенціал» виникла у 90-х рр. ХХ ст., коли ЗВО стали самостійними суб'єктами ринку освітніх послуг. Потенціал ЗВО виступає елементом системи «потенціал вищої школи», адже останній формується і реалізується саме у закладах вищої освіти. Оскільки у сучасних умовах ідеї менеджменту відвойовують усе більше місця у діяльності ЗВО, то у зв'язку з цим в основу управління ними доцільно покласти концепцію формування соціально-економічного потенціалу організації. На даний момент роль формування потенціалу ЗВО постійно зростає, адже оптимально сформований потенціал є запорукою перемоги у конкурентній боротьбі та гарантом якості освітніх послуг.

Потенціал вищої школи формується і реалізується безпосередньо у закладах вищої освіти. Вони являють основну ланку системи вищої освіти. Кожен ЗВО активно формує свій потенціал. Під поняттям «соціально-економічний потенціал закладу вищої освіти» розуміється система ресурсів ЗВО, що складається з об'єднання можливостей ЗВО, які відповідають ліцензійним та акредитаційним вимогам і здатні забезпечити конкурентні переваги на ринку, та мотивів і настанов економічних суб'єктів у внутрішньому та зовнішньому середовищі, вплив яких відображається на ефективності досягнення цілей ЗВО [1].

Найважливішим у структурі потенціалу вищої школи є кадрове забезпечення. Його складають: професорсько-викладацький склад; науково-дослідницький персонал; персонал адміністративно-господарських служб (бібліотеки, бухгалтерії, планово-економічного відділу, господарчо-обслуговуючих підрозділів). Професорсько-викладацький склад є ключовим суб'єктом системи освіти. Кількісні та якісні параметри підготовки й підвищення кваліфікації педагогічних працівників визначають загальну ефективність освітньої діяльності. Кадри вищої освіти, за визначенням І. Каленюк, це випускники ЗВО, які проходять систему післядипломної освіти в аспірантурі та докторантурі [2, с. 208]. Важливість кадрового забезпечення в освітній галузі пов'язана з тим, що на відміну від інших підприємств і організацій, де перевага при створенні продукту віддається техніці (механізмам, машинам, автоматам, конвеєрам),

освітні продукти створюються в основному завдяки праці педагогічного і науково-педагогічного персоналу, яку не можна замінити працею ніяких механізмів.

Формування кадрового забезпечення вищої школи носить інерційний характер і вимагає значних зусиль. Підготовка персоналу для вищої школи, а саме фахівців з науковими ступенями і званнями, займає більше часу, ніж підготовка кадрів у будь-якій іншій галузі. Для цього необхідний не один рік і навіть не один десяток років. Вимога забезпечити потрібну якість професорсько-викладацького та наукового персоналу передбачає перш за все підсилення мотивації до навчання та роботи. Підвищити якість науково-педагогічного персоналу можливо розвиваючи систему науково-дослідної роботи (далі – НДР), кількість наукових шкіл, впровадження НДР у виробництво, фінансуючи НДР. Підвищення якості кадрового забезпечення характеризується також числом підготовлених та виданих у ЗВО монографій, підручників та навчальних посібників, кількістю рад із захисту дисертацій, кількістю аспірантів та докторантів. Значних фінансових ресурсів вимагає процес збереження кадрового потенціалу. Наприклад, приблизно половина всього бюджету багатьох ЗВО йде на заробітну плату працівників.

Особливістю вищої школи є залежність вимог щодо кадрового забезпечення від рівня акредитації вищого навчального закладу. Чим більший рівень акредитації ЗВО, тим більші вимоги до його персоналу.

Треба відмітити, що оптимально сформований потенціал будь-якої організації, і системи вищої освіти у тому числі, це ідеальний стан. Насправді ж дуже часто ЗВО мають потенціал одного з двох типів:

- дефіцитний – попит опереджає пропозицію, потенціалу організації не вистачає для максимального задоволення потреб споживачів, унаслідок чого організація втрачає можливі прибутки;

- надлишковий – пропозиція перевищує попит, у даному випадку існування надлишкового потенціалу несе за собою додаткові витрати на його утримання.

Таким чином, під надлишковим соціально-економічним потенціалом закладу вищої освіти - розуміється система ресурсів ЗВО, що складається з об'єднання можливостей ЗВО, які відповідають ліцензійним та акредитаційним вимогам і здатні забезпечити конкурентні переваги на ринку в обсягах, що перевищують попит, та мотивів і настанов економічних суб'єктів у внутрішньому та зовнішньому середовищі, вплив яких відображається на ефективності досягнення цілей ЗВО.

Якщо кадровий потенціал ЗВО надлишковий - спостерігається зниження навантаження науково-педагогічного працівників зменшується мотивація викладачів ЗВО до праці, підвищуються ризики втрати ліцензії, не проходження акредитації, плинності персоналу та інші негативні тенденції. В таких умовах необхідно застосовувати інноваційні підходи та механізми збереження та подальшого формування потенціалу ЗВО, одним з яких і є аутстафінг.

Аутстафінг (з англ. *outstaffing* – діяльність із надання персоналу), це залучення для роботи над проектом позаштатного спеціаліста (з англ. *Outstaffing*

— вивід персоналу за штат). Цим спеціалістом для сторонньої організації може стати викладач ЗВО. А компанією-аутстафером – заклад вищої освіти. Наприклад, громадська організація (ГО) реалізує грантовий проєкт, для якого потрібні тренери, координатори, менеджери з комунікацій, асистенти проєктів та інші фахівці. ГО, як правило, оголошує конкурс на ці посади, проводить співбесіди з претендентами та оцінку кандидатів, залучають до роботи юристів для оформлення договорів чи контрактів тощо. Ці процеси займають багато часу та значних додаткових ресурсів. Перемагають в конкурсах на ці посади, дуже часто, викладачі ЗВО, які завантажені не на повну ставку в закладах за основним місцем роботи і постійно знаходяться у стані пошуку додаткових доходів. Значно вигідніше, з боку як замовника так і виконавця, взяти співробітників на аутстаф, тобто «орендувати» їх у компанії-аутстафера для роботи над конкретним проєктом. Поки проєкт не завершиться, фахівці будуть частиною команди замовника. Оплата за послуги таких фахівців йде не безпосередньо їм, а компанії, яка їх «віддала в оренду» (тобто ЗВО). Та вже, у свою чергу, розплатиться зі своїми співробітниками. Сума оплати за аутстафінг зазвичай на 30% більше ніж витрати на заробітну плату та податкові виплати «оренованого» персоналу, оскільки включає витрати на ведення бухгалтерського, кадрового обліку, діяльності з охорони праці та ін.

Ця схема має багато переваг перед іншими способами організації трудових відносин. Переваги аутстафінгу для роботодавця:

- економія ресурсів на пошук персоналу: роботодавець не витрачає час на закриття вакансії, тому що компанія сама підбере йому відповідного фахівця;
- можливість залучити справжніх професіоналів для роботи над конкретним завданням;
- дуже спрощує управління персоналом: відпустки, лікарняні, виплати зарплати, дотримання соціальних гарантій — усі ці бюрократичні моменти залишаються в зоні відповідальності компанії-аутстафера;
- фінансова вигода: менше офіційних співробітників — менше податків та інших витрат на утримання великого штату.

Список використаних джерел:

1. Артюхіна М.В. Формування соціально-економічного потенціалу вищої школи: теоретичні аспекти та практична реалізація. Друге видання. Слов'янськ: ДВНЗ «ДДПУ». 2021, 240 с.
2. Каленюк І.С. Економіка освіти: навч. посіб. Київ: Знання України, 2003. 316 с.
3. Аутстафінг та аутсорсинг в українському правовому полі. *Електронне видання Юрист і закон. Коли закон на вашому боці.* (дата звернення: 16.03.2021).

УДК 371.2 : 37.062.5

Бабенко О.А.,
к.пед.н., доц. кафедри менеджменту ДДПУ
Гальцова К.І.,
студент IV курсу спеціальності
Менеджмент» ДДПУ

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ АУДИТУ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ЗЗСО ЗА УЧАСТЮ ОРГАНІВ УЧНІВСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ (НА ПРИКЛАДІ ДІЯЛЬНОСТІ СЛОВ'ЯНСЬКОГО ПЕДАГОГІЧНОГО ЛІЦЕЮ)

У статті висвітлено проблему інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти як новий формат співпраці між школами та державою, що дасть змогу покращити якість освіти; подано наукове обґрунтування внутрішнього аудиту в системі інституційного аудиту ЗЗСО; визначено місце й роль представників органів учнівського самоврядування як команди консультантів з питань моніторингу дотримання прав учнів та протидії булінгу на прикладі діяльності Слов'янського педагогічного ліцею в межах проведення внутрішнього аудиту на пряму створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації.

Ключові слова: інституційний аудит, заклади загальної середньої освіти (ЗЗСО), внутрішній аудит стану освітнього середовища ЗЗСО, органи учнівського самоврядування; освітнє середовище, вільне від будь-яких форм насильства та дискримінації.

Сьогодні, коли в Україні активно триває процес стратегічних змін в освіті, на перше місце виходить питання аудиту закладів загальної середньої освіти як фактор демократизації й забезпечення якості освіти в цілому. У Законі України «Про освіту» [8] інституційний аудит визначено як важливий чинник зовнішнього забезпечення якості освіти, комплексну зовнішню перевірку та оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти, що забезпечує його ефективну роботу та сталий розвиток.

У контексті активізації дискусії про ефективність системи аудиту й запровадження його як форми державного контролю актуальними є праці Й. Даньківа, М. Лучка, М. Остап'юка, В. Немченка, О. Редька, В. Андрєєва, О.Петрик, І.Погрібного, де вченими розглянуто сучасні підходи до здійснення аудиту підприємства з використанням світового і європейського досвіду, проте на сьогодні недостатньо розробленою залишається проблема *аудиту в системі освіти*; аналіз теоретичного і практичного аспектів досліджуваної проблеми дає змогу констатувати нерозробленість питання організації системи внутрішнього аудиту закладів загальної середньої освіти (далі ЗЗСО); невизначеність меж повноважень органів громадського самоврядування, зокрема учнівського, у проведенні інституційного аудиту ЗЗСО.

Тож необхідність розгляду зазначених питань у межах теорії й практики інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти обумовлює *актуальність* обраної нами теми статті, *мета* якої – наукове обґрунтування внутрішнього аудиту в системі інституційного аудиту ЗЗСО; місця й ролі в ньому органів учнівського самоврядування на прикладі діяльності ЗЗСО – Слов'янського педагогічного ліцею Слов'янської міської ради Донецької області.

Сучасні дослідники Й. Даньків, М. Лучко, М. Остап'юк, В. Немченко, О. Редько та інші покликаються на визначення Р. Адамса і загалом визначають аудит як процес, під час якого компетентна, незалежна особа збирає й оцінює свідчення про кількісну інформацію, що стосується конкретного економічного суб'єкта, з метою встановлення й відображення у звіті ступеня відповідності цієї кількісної інформації встановленим критеріям [2]. Зазначимо, що всі визначення аудиту як процесу оцінювання й галузі наукових знань стосуються передусім економіки підприємств. Уточнення цього поняття в галузі освіти потребує подальшого ґрунтовного дослідження в межах проблем освітнього менеджменту й аудиту.

Проведення аудиту в Україні регламентується чинним законодавством, зокрема Законом України «Про аудиторську діяльність», Міжнародними стандартами аудиту.

Методом аудиту є визначення реального дійсного якісного і кількісного стану об'єктів, виявлення відхилень, які мають місце, від базового або нормативного його стану й оцінка цих відхилень за критеріями доцільності й законності.

Організаційними *формами* аудиту, як зауважують дослідники О. Петрик [6, с.8], І. Погрібний [7] та інші, є *зовнішній та внутрішній аудит*. Якщо *зовнішній аудит*, що здійснюють спеціальні аудиторські фірми, з'ясовує дотримання правил бухгалтерського обліку на підприємстві, стан внутрішнього контролю в умовах підприємства та його оцінку, дотримання підприємством положень законодавчих та нормативних актів України, то *основні функції внутрішнього аудиту* [6, с.8] складаються з процедур незалежної експертної діяльності відділу внутрішнього аудиту (внутрішнього аудитора), з метою перевірки та оцінки ефективності й економічності діяльності підприємства (організації), оцінки його систем внутрішнього контролю та послідовності додержання політики підприємства.

У спеціальній, довідковій літературі з проблем аудиту наведено близько 20 тлумачень дефініції «внутрішній аудит», що пояснюється відсутністю єдиного підходу й нормативного документу, який регулював би відносини у сфері внутрішнього аудиту. О.Петрик акцентує увагу на неоднозначності підходів до визначення предмета, об'єктів і функцій внутрішнього аудиту. До незаперечних функцій внутрішнього аудиту (консультаційна, інформаційна, захисна, аналітична, контрольна, координаційна) дослідниця пропонує віднести також *діагностичну*, сутність якої полягає в діагностиці фінансового стану, виявленні слабких місць, ризиків бізнесу, розробці відповідних рекомендацій [6].

Найбільш точним у межах нашого дослідження видається визначення внутрішнього аудиту В.Андрєєвим: «...система контролю, організована на суб'єкті господарювання в інтересах його власників (або керівництва) та регламентована внутрішніми документами, ... що здійснюється в самій організації на ... об'єктивному зборі, аналізі й оцінці свідчень про економічні заходи та події з метою встановлення критеріїв ефективності роботи, прогнозу майбутнього розвитку, розробки рекомендацій та порад [1, с. 30].

У контексті нашого дослідження особливої актуальності набуває поняття «інституційний аудит закладів загальної середньої освіти» – новий формат співпраці між школами та державою, що дасть змогу покращити не лише якість освіти, але об'єднати суспільство навколо єдиної цілі [5].

Визначення дефініції «інституційний аудит закладів загальної середньої освіти» у науковій літературі на сьогодні відсутнє, тож у подальшому дослідженні будемо використовувати визначення цього поняття, подане в чинних освітніх документах: *інституційний аудит – це комплексна зовнішня перевірка та оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти (крім закладів вищої освіти), які забезпечують його ефективну роботу та сталий розвиток [8].*

Інституційний аудит покликаний зруйнувати усталені стереотипи про те, що державні органи лише контролюють та карають. Адже однією з цілей інституційного аудиту є конструктивна співпраця та постійна комунікація зі школами, надання допомоги та рекомендацій щодо розбудови й покращення якості освіти, що й відрізняє таку форму перевірки від колишньої атестації закладів освіти як основної форми державного контролю минулих років, спрямованої на визначення ефективності роботи загальноосвітнього навчального закладу відповідно до державних стандартів.

Інституційний аудит ЗЗСО є невід'ємною частиною сучасних освітніх реформ в Україні, що знайшло свого відображення в Законі України «Про освіту». У Статтях 41, 45 цього Закону інституційний аудит визначено як елемент зовнішнього забезпечення якості освіти, «інструмент...та захід забезпечення і підвищення якості освіти», що проводиться центральним органом виконавчої влади із забезпечення якості освіти [8].

Метою проведення інституційного аудиту є оцінювання якості освітньої діяльності закладу освіти та вироблення рекомендацій щодо підвищення якості, удосконалення внутрішньої системи забезпечення якості освіти, приведення освітнього та управлінського процесів у відповідність із вимогами законодавства та ліцензійними умовами.

За результатами проведення інституційного аудиту надається висновок про якість освітньої діяльності закладу освіти, внутрішню систему забезпечення якості освіти, а також рекомендації щодо вдосконалення діяльності ЗЗСО.

У межах цієї статті актуальним є зауваження Закону України «Про освіту» щодо визначної ролі органів громадського самоврядування в колективному розв'язанні питань організації та забезпеченні освітнього процесу в закладі освіти, захисті прав та інтересів учасників освітнього процесу, організації

дозвілля та оздоровлення, громадському нагляді (контролі) та в управлінні закладом освіти в межах повноважень, визначених законом та установчими документами закладу освіти [8].

Статтею 28 Закону передбачене *право органів громадського самоврядування здобувачів освіти* брати участь у забезпеченні освітнього процесу й громадському контролю за дотриманням запланованого розвитку в закладі освіти [8].

Наказом Міністерства освіти і науки України від 09 січня 2019 року № 17 [5] затверджено Порядок проведення інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти, де визначено механізм його проведення в ЗЗСО відповідно до Законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». Зокрема, у документі визначено напрями оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти та внутрішньої системи забезпечення якості освіти:

- *освітнє середовище закладу освіти* (забезпечення комфортних і безпечних умов навчання та праці; створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації; формування інклюзивного, розвивального та мотивуючого до навчання освітнього простору);

- *система оцінювання здобувачів освіти* (наявність відкритої, прозорої і зрозумілої для здобувачів освіти системи оцінювання їх навчальних досягнень; застосування внутрішнього моніторингу, що передбачає систематичне відстеження та коригування результатів навчання кожного здобувача освіти; спрямованість системи оцінювання на формування в здобувачів освіти відповідальності за результати свого навчання, здатності до самооцінювання);

- *педагогічна діяльність педагогічних працівників* закладу освіти (ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності, використання сучасних освітніх підходів до організації освітнього процесу з метою формування ключових компетентностей здобувачів освіти; постійне підвищення рівня професійної компетентності та майстерності педагогічних працівників; налагодження співпраці зі здобувачами освіти, їх батьками чи іншими законними представниками, працівниками закладу освіти; організація педагогічної діяльності та навчання здобувачів освіти на засадах академічної доброчесності);

- *управлінські процеси закладу освіти* (наявність стратегії та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань; формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм; ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників; організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою; формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності).

Для проведення інституційного аудиту в закладі освіти Державна служба якості освіти України, її територіальний орган створюють експертну групу.

Документом передбачено залучення до інституційного аудиту представників громадськості [5] без визначення меж повноважень органів громадського самоврядування в проведенні інституційного аудиту ЗЗСО.

У науковій літературі та освітніх документах на сьогодні відсутнє визначення поняття «внутрішній аудит закладів загальної середньої освіти», тож безумовно важливим етапом роботи в межах нашої публікації є уточнення цієї дефініції.

Грунтуючись на визначенні В. Андрєєва [1], *внутрішнім аудитом закладів загальної середньої освіти вважатимемо систему контролю, організовану в закладі загальної середньої освіти й регламентовану внутрішніми документами, що являє собою незалежну компетентну оцінку всіх видів діяльності, що здійснюється в ЗЗСО, на підставі об'єктивного збору, аналізу й оцінки свідчень про освітні й управлінські процеси та якість освітньої діяльності закладу освіти з метою встановлення критеріїв ефективності роботи, прогнозу майбутнього розвитку, розробки рекомендацій та порад.*

Усе вищезазначене уможливило подальший розгляд проблеми визначення місця й ролі органів учнівського самоврядування ЗЗСО в проведенні інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти. Особливої значущості, на нашу думку, діяльність органів учнівського самоврядування набуває в межах оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти та внутрішньої системи забезпечення якості освіти за напрямом *створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації.*

На сьогодні відсутній практичний досвід проведення інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти. Триває активна розбудова Державної служби якості освіти України, її територіальних підрозділів, здійснюються перші, пілотні, інституційні аудити ЗЗСО.

Перший практичний досвід упровадження інституційного аудиту ЗЗСО як системи *оцінювання* управлінського та освітнього процесів шкіл засвідчив відсутність чітких критеріїв визначення ефективності педагогічної діяльності навчального закладу з боку учнів, батьків, громадськості; нерозробленість процесу внутрішнього аудиту закладу освіти як найважливішої складової його діяльності, невизначеність меж повноважень у цьому процесі органів громадського самоврядування, у тому числі учнівського.

У контексті проблеми інституційного аудиту закладів освіти в межах створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації, проаналізуємо ступінь розробленості інструментарію здійснення аудиту за цією позицією й визначимо роль і місце органів учнівського самоврядування в цьому процесі.

У Додатку до Порядку проведення інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти відповідно до пункту 6 (створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації) визначено такі критерії оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти та внутрішньої системи забезпечення якості освіти [3]:

1. Заклад освіти планує та реалізує діяльність щодо запобігання будь-яким проявам дискримінації, булінгу в закладі.

2. Правила поведінки учасників освітнього процесу в закладі освіти забезпечують дотримання етичних норм, повагу до гідності, прав і свобод людини.

3. Керівник та заступники керівника (далі – керівництво) закладу освіти, педагогічні працівники протидіють булінгу, іншому насильству, дотримуються порядку реагування на їх прояви.

Відсутність деталізації критеріїв у Порядку проведення інституційного аудиту ЗЗСО зумовила перегляд інших освітніх документів, програм з метою чіткого визначення критеріїв оцінювання параметру «створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації».

Зазначимо, що ґрунтовний аналіз визначення поняття «безпечна школа» здійснено в *Концептуальній записці для Міністерства освіти і науки України «Безпечні школи України»* [4], розробленій ЮНІСЕФ 2016 р., де на розгляд представлено ряд міркувань щодо місця безпечних шкіл у процесі реформування галузі освіти, здійснюваному Міністерством; запропоновано компоненти програмного підходу до створення безпечних шкіл, окреслено ряд загальних напрямів діяльності, які можна запровадити в усі ініціативи щодо безпечних шкіл, здійснювані в Україні, що передбачає в тому числі *діяльність дитячих і молодіжних груп*.

Подані ЮНІСЕФ рекомендації ґрунтуються на широкому спектрі міжнародного досвіду урядів, органів системи ООН, неурядових організацій, вищих навчальних закладів і науково-дослідних інститутів й запропоновані до широкого впровадження в практику діяльності освітніх установ, що є надзвичайно важливим у руслі нашого дослідження. Крім того, у *рекомендаціях визначено важливу роль учнів у процесі громадського моніторингу проблеми безпечної школи* – чи то у формі широких консультацій, чи то через обраних представників учнів, чи то у формі поєднання цих підходів.

Конкретні критерії (еталонні показники) оцінювання освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації подано в *Концепції проекту «Безпечна школа» у Донецькій і Луганській областях* [9], якою передбачене оцінювання за параметрами «Школа підтримує дружню, заохочувальну і комфортну атмосферу для всіх учасників навчально-виховного процесу» (18 показників); «Школа проводить активну політику щодо недопущення всіх видів насильства і має чіткі механізми реагування на прояви насильства й знущання» (24 показники).

Т.Цюман, Н. Бойчук за підтримки ВБО «Благополуччя дітей» розроблено *Кодекс безпечного освітнього середовища* [10], де сформульовано показники виконання вимог стандартів захисту дітей відповідно до «Стратегії захисту дітей від насильства», розроблено анкету моніторингу дотримання положень Кодексу безпечного освітнього середовища (КБОС).

Крім того, актуальними в розрізі проблеми об'єктивного оцінювання освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та

дискримінації, вважаємо автоматизовані дистанційні системи, наприклад, *mediaosvita.org.ua*, *profprestige.org.ua*, куди діти можуть входити за власним паролем з будь-яких гаджетів. Такі системи дають можливість автоматично генерувати результати в узагальненому форматі й графічно оформленому вигляді одразу після завершення опитування. Отримати ж їх може тільки відповідальна особа закладу освіти за власним паролем. Перевага таких систем у тому, що дані свого закладу можна порівняти із загальноукраїнськими, які накопичуються в тій же системі. Користування системами потребує укладання угод проходження процедур авторизації.

Тож, проаналізувавши стан проблеми проведення інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти, зауважимо, що проблема створення системи внутрішнього аудиту ЗЗСО, інструментарію оцінювання показників діяльності закладів загальної середньої освіти потребує подальшого розв'язання.

У межах внутрішнього аудиту напряму створення *освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації* пропонуємо залучення органів учнівського самоврядування для отримання більш об'єктивних даних про об'єкт оцінювання.

Еталонні показники стандартів Концепції «Безпечна школа», Кодексу безпечного освітнього середовища буде використано нами в процесі створення опитувальних аркушів – документів, що містять перелік питань для попереднього оцінювання (самооцінювання) в процесі проведення внутрішнього аудиту за участю органів учнівського самоврядування.

Аналіз наукової літератури дав змогу визначити *вихідні завдання* організації процесу внутрішнього аудиту стану освітнього середовища ЗЗСО, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації, за участю органів учнівського самоврядування, права й обов'язки представників учнівської громади в цьому процесі, описати форми їхньої діяльності в межах внутрішнього аудиту в умовах закладу загальної середньої освіти – Слов'янського педагогічного ліцею Слов'янської міської ради Донецької області.

Зважаємо на те, що представники учнівської громади *не можуть* виконувати функції адміністрації ЗЗСО чи служби практичного психолога закладу освіти: здійснювати фахову психологічну діагностику шкільної тривожності засобами тестування, опрацьовувати звернення школярів засобами опосередкованого (анонімного) спілкування через поштову ліцейську скриньку «Стоп-булінг», до якої діти можуть написати повідомлення про те, що їх турбує. Таку діяльність мають здійснювати винятково фахівці.

Тож з метою створення системи внутрішнього моніторингу проблеми й підготовки до інституційного аудиту ЗЗСО за обраним напрямом у Слов'янському педагогічному ліцеї було проведено попередню внутрішню оцінку наявних ресурсів протидії булінгу та дискримінації, під час якої проаналізовано рівень *людських* (рівень підготовки педагогів, діяльність психологічної служби тощо), *методичних* (програми, посібники тощо), *матеріальних* ресурсів; локальні нормативно-правові документи (накази, плани робіт, посадові інструкції, Статут закладу освіти, наявні

механізми/алгоритми/протоколи реагування на випадки булінгу (ідентифікація, виявлення, перенаправлення тощо); можливості участі дітей, органів учнівського самоврядування; системи зворотного зв'язку від дітей; ресурси освітнього процесу (уроки/заняття, міжпредметні зв'язки, заходи класних керівників, позакласну роботу, позашкільну роботу тощо); ресурси громади (співпрацю з батьками, громадськими організаціями, представниками поліції, соціальними службами тощо).

З метою формування *правового підґрунтя діяльності органів учнівського самоврядування в межах проведення інституційного аудиту* Слов'янського педагогічного ліцею Слов'янської міської ради Донецької області було внесено пропозиції до Статуту цього ЗЗСО:

– доповнити п.3.3. Статуту словами *«учні закладу освіти мають гарантоване державою право на участь у складі органів учнівського самоврядування в моніторингу дотримання прав учнів Слов'янського педагогічного ліцею та протидії булінгу (цькуванню); співпрацю з експертними групами аудиторів у межах проведення інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти».*

У ЗЗСО «Слов'янський педагогічний ліцей Слов'янської міської ради Донецької області» за участю представників учнівської громади було створено ліцейську Службу порозуміння, метою якої є

- попередження проявів насильства за допомогою медіації однолітків та відновних практик;
- зменшення соціальної напруженості міжособистісних взаємин у колективі;
- формування навичок неконфліктного спілкування та виходу з конфліктних ситуацій мирним шляхом в усіх учасників освітнього процесу тощо.

За нашою ініціативою з представників органів учнівського самоврядування було створено групу консультантів з питань моніторингу дотримання прав учнів Слов'янського педагогічного ліцею та протидії булінгу (цькуванню), що складається пропорційно з ліцеїстів усіх 8-11 класів. Метою діяльності групи є проведення систематичної просвітницької діяльності в закладі з проблем запобігання та протидії булінгу (цькуванню), спостереження за станом освітнього середовища ліцею як закладу, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації.

Місією представника групи є просвітницька діяльність щодо булінгу як прояву будь-якого насильства до людини; діяльність із попередження булінгу в ліцеї й створення безпечного й комфортного середовища суб'єктів освітнього процесу.

Група консультантів здійснює свою діяльність на засадах добровільності; представники групи мають право:

- систематично вести моніторинг психологічного клімату в класному колективі, випадків чи передумов виникнення булінгу (цькування), дотримання прав учнів під час освітнього процесу в ліцеї;
- взаємодіяти з медіаторами, тренерами ліцею в процесі створення безпечного й комфортного середовища суб'єктів освітнього процесу; у разі

виникнення підозри чи виявлення випадків булінгу (цькування) чи порушення прав учнів під час освітнього процесу в ліцеї негайно повідомляти медіаторів групи (заступника директора з виховної роботи, практичного психолога ЗЗСО);

– займатися самоосвітою з проблеми попередження та протидії булінгу (цькуванню) та будь-яких форм дискримінації учасників освітнього процесу;

– співпрацювати з експертними групами аудиторів у межах проведення інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти.

Тож усе вищезазначене уможливило подальший розгляд проблеми визначення місця і ролі органів учнівського самоврядування ЗЗСО в проведенні інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти. Особливої значущості, на нашу думку, діяльність органів учнівського самоврядування набуває в межах оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти та внутрішньої системи забезпечення якості освіти за напрямом створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації.

Список використаних джерел:

1. Андреев В.Д. Внутренний аудит: Учебное пособие. Москва: Финансы и статистика, 2003. 464 с.

2. Будько О.В. Конспект лекцій з дисципліни «Аудит».
URL: <http://www.dstu.dp.ua/Portal/Data/7/36/7-36-kl89.pdf> (дата звернення 04.05.2021).

3. Додаток до Порядку проведення інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти (пункт 6) Критерії оцінювання освітніх і управлінських процесів закладів освіти та внутрішньої системи забезпечення якості освіти.

URL: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2019/04/nakaz-audit-stranytsy-10-14.pdf> (дата звернення 04.05.2021).

4. Концептуальна записка для Міністерства освіти і науки України «Безпечні школи України».

<http://autta.org.ua/files/files/Додаток%201 Концепція%20Безпечна%20школа%20для%20МОН.pdf> (дата звернення 04.05.2021).

5. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Порядку проведення інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти від 09.01.2019 № з0250-19.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0250-19> (дата звернення 04.05.2021).

6. Петрик О.А. Стан та перспективи розвитку аудиту в Україні: методологічні та організаційні аспекти: автореф. дис. ... д-ра економічних наук: 08.06.04 / Київ, 2004. 27 с.

7. Погрібний І.Я. Особливості застосування зовнішнього та внутрішнього аудиту при створенні вертикально-інтегрованих та системно-орієнтованих структур.

URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/11_2013/3.pdf (дата звернення 04.05.2021).

8. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII Дата оновлення 16.01.2020.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення 04.05.2021).

9. Проект «Безпечна і дружня до дитини школа».

<http://autta.org.ua/files/files/%B2%ED%F4%EE%F0%EC%E0%F6%B3%FF%20%EF%F0%EE%20%EF%F0%EE%E5%EA%F2%20%20%C1%C4%C4%D8.pdf>

(дата звернення 04.05.2021).

10. Цюман Т., Бойчук Н. Кодекс безпечного освітнього середовища.

URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/protidialingu/21kbos.pdf> (дата звернення 04.05.2021).

УДК 330.341.1

Коверга С.В.

д.е.н., проф., завідувач кафедри менеджменту ДДПУ

Маєвський В.В.

студент I курсу магістратури спеціальності

073 «Менеджмент» ДДПУ

ПІДХОДИ ДО ДОСЯГНЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ: СУТНІСТЬ, ПЕРЕВАГИ, ОБМЕЖЕННЯ

У статті наданий аналіз антагоністичних поглядів щодо можливостей отримання конкурентних переваг промисловими підприємствами. Доведено, що основною відмінністю більшості вітчизняних промислових підприємств від своїх зарубіжних конкурентів полягає в тому, що вони на порядок чи у кілька разів менш ефективні і капіталомісткі.

Запропонували модель формування конкурентних переваг підприємства. Наведено характеристики основних підходів до досягнення конкурентних переваг, їх сутність, переваги, обмеження.

Ключові слова: конкурентні переваги, підходи, переваги, обмеження, формування, характеристики, методи досягнення.

Постановка проблеми. Внаслідок впливу кризи викликаної всесвітньою пандемією та накопичених протягом попередніх років невирішених проблем у промисловому комплексі України спостерігається значне зниження обсягів виробництва та експорту високотехнологічної продукції на стратегічно важливих для економіки держави підприємствах, що свідчить про існування проблеми низької конкурентоспроможності вітчизняних виробників. Підприємства постійно зіштовхуються з необхідністю забезпечення стійкої конкурентної позиції, гнучкості системи управління власним конкурентоспроможним потенціалом.

В період нестабільності спостерігається підвищення жорсткості умов господарювання та посилення конкуренції у ринковому середовищі, і саме конкурентні переваги стають вагомим аргументом у конкурентній боротьбі за споживача.

Саме в умовах нестабільності загострюється альтернативний вибір стратегічної поведінки підприємства з нарощування стійких конкурентних переваг, який обумовлено здатністю суб'єкта господарювання використовувати час та можливості, що виникають в період нестабільності. Вирішення даної проблеми вимагає розробки нових, більш дієвих методів формування конкурентних переваг, реалізація яких дозволить з найменшими витратами подолати кризовий період та істотно підвищити конкурентоспроможність підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науковою базою вирішення проблем в галузі управління конкурентними перевагами є сучасна теорія конкуренції. Більшість її аспектів достатньо розроблено і допомагають правильно спрямовувати прикладні розробки і практичні дії на посилення конкурентних позицій підприємства на ринку. Суттєвий внесок у формування сучасної методології конкуренції та її розвиток здійснили І. Ансофф, М. Енрайт, Дж. Макартур, М. Портер, К. Прахалад, Г. Хемел, А. Чандлер. Дослідженню проблем конкуренції як стратегічного інструменту управління підприємством приділяли увагу в своїх працях такі українські вчені, як О.І. Амоша, І.П. Булеєв, А.Е. Воронкова, І.С. Грозний, Ю.Б. Іванов, М.О. Кизим, М.М. Лепа, В.С. Пономаренко, О.М. Тридід, О.Б. Чернега, М.Г. Чумаченко.

Проте питання поєднання процесів формування конкурентних переваг з прискоренням виведення підприємства з періоду нестабільності потребують подальшого наукового дослідження, адже конкурентні переваги є запорукою стабілізації та розвитку вітчизняних промислових підприємств. Зокрема нагального вирішення потребують питання формування промисловим підприємством конкурентних переваг з визначенням методів, які б урахували негативний вплив зовнішнього середовища та відповідали особливостям національної економіки.

Постановка завдання. Метою статті є систематизація основних підходів та методів досягнення конкурентних переваг промисловими підприємствами, їх переваг та обмежень використання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Існує два антагоністичних погляди щодо можливостей отримання конкурентних переваг. За першим, найбільш розповсюдженим, конкурентні переваги здобуваються в процесі роботи на ринку: працюючи за принципом спроб і помилок, підприємство з часом досягає певних конкурентних переваг. Таких поглядів дотримуються школи стратегічного планування, позиціонування, підприємництва та ін. Другу позицію щодо можливостей здобуття конкурентних переваг представляє європейська «школа перманентних переваг». Її представники вказують, що певні конкурентні переваги виникають у процесі ринкового навчання, однак стратегічні переваги є природними, перманентними й обумовленими середовищем, у якому працює підприємство [1].

Для досягнення конкурентних переваг підприємству спочатку потрібно визначитись з підходами, які будуть застосовуватися для цього. Аналіз таких підходів досить вичерпно проведено Дж. Деєм та Р. Венслі. Ці автори виділяють

два основні підходи: підхід, орієнтований на споживачів; підхід, орієнтований на конкурентів.

Основним методом досягнення конкурентних позицій, який застосовується в межах підходу, орієнтованого на споживачів, є диференціація товару. Інструментом диференціації є позиціювання, яке проводиться, насамперед, за рахунок комплексу маркетингових комунікацій та стратегій просування. Диференціація передбачає відокремлення торговельної марки у свідомості споживача з-поміж марок-конкурентів, створення асоціації з певними перевагами чи вигодами. Диференціація може базуватися на об'єктивних чи суб'єктивних властивостях товару. Носієм конкурентних переваг може стати комплекс маркетингу підприємства, як основний інструмент впливу на поведінку споживача з боку підприємства та на свідомість споживача. Для ефективної реалізації стратегії диференціації від підприємства вимагається низка взаємопов'язаних дій, а саме: своєчасні маркетингові дослідження, адекватні сегментації та позиціювання, активна інноваційна політика підприємства (передусім, продуктова інновація), розробка правильної продуктової політики (товарної та цінової стратегії, стратегії розповсюдження та просування).

На противагу попередньому, підхід, орієнтований на конкурентів, заснований на стратегії і тактиці протидії конкурентам. У межах даного підходу може використовуватися два способи досягнення конкурентних переваг: лідерство за витратами та сукупність дій із погіршення якості конкурентного середовища.

Зменшення витрат є традиційним, найпростішим та найбільш дослідженим методом досягнення конкурентних переваг. На відміну від диференціації, лояльності та прихильності споживачів до товарів підприємства така конкурентна перевага формується лише за рахунок збільшення маржі між ціною продажу та собівартістю продукції. Носієм конкурентної переваги в даному випадку є продукція підприємства, яка завдяки комплексу заходів досягає менших, ніж у конкурентів, витрат. Проте утримати таку конкурентну перевагу в сучасних умовах досить важко. Реалізація даного методу вимагає скоординованої роботи персоналу підприємства з удосконалення технології виробництва, НДДКР та логістики, організаційної структури управління, менеджменту персоналу. Підприємства, що обирають такий шлях посилення конкурентних позицій, постійно займаються аналізом витрат на всіх стадіях розробки, випуску та реалізації продукції.

Іншим шляхом отримання конкурентних переваг в межах підходу, орієнтованого на конкурентів, є застосування методів з погіршення конкурентного середовища. У цьому випадку підприємства намагаються отримати надприбуток за рахунок обмеження конкуренції. З легальних або напівлегальних методів до цього можуть бути віднесені пряме лобіювання інтересів у законодавчих та виконавчих органах влади, формування концернів, трестів, картельні угоди, утворення так званих природних монополій, асоціацій.

Керівництво підприємства, як правило, надає перевагу одному з підходів. Проте утримання конкурентоспроможності в довгостроковому періоді вимагає дотримання балансу між цими підходами. В іншому випадку, підприємство

неминуче потрапить до стратегічної пастки [2].

Можливе досягнення конкурентних переваг за допомогою інновацій. Підприємства освоюють нові методи досягнення конкурентоспроможності чи знаходять кращі способи конкурентної боротьби при використанні старих способів. Інновації можуть виявлятися в новому дизайні продукту, у новому процесі виробництва, у новому підході до маркетингу чи в новій методиці підвищення кваліфікації працівників. В основному, інновації виявляються досить простими і невеликими, заснованими швидше на накопиченні незначних покращень і досягнень, чим на єдиному, великому технологічному прориві. У цей процес часто утягують ідеї, які навіть не є "новими" – ідеї, які буквально "витали в повітрі", але не застосовувалися цілеспрямовано. При цьому завжди відбувається вкладення капіталу в підвищення кваліфікації й одержання знань, у фізичні активи і підвищення репутації торговельної марки. Деякі інновації створюють конкурентні переваги, породжуючи принципово нові сприятливі можливості на ринку чи дозволяють заповнити сегменти ринку, на які інші суперники не звернули уваги. Якщо конкуренти реагують повільно, такі інновації приводять до конкурентних переваг [3].

Формування і нарощування конкурентних переваг вищого порядку (унікальна продукція, унікальна технологія, фахівці, гарна репутація підприємства тощо) є неодмінною умовою конкурентоспроможності. Побудова конкурентних стратегій, що базуються тільки на конкурентних перевагах нижчого порядку (використання дешевої робочої сили; матеріалів, сировини, енергії тощо) може привести до необоротних наслідків, таких як перехід власності в руки іноземних партнерів, перетворення країни на сировинний придаток. Створення і розвиток конкурентоспроможних підприємств, що реалізують конкурентні переваги вищого порядку, дозволить захистити вітчизняних виробників від експансії світового ринку. Але при цьому досягнення конкурентних переваг вищого порядку має здійснюватися з урахуванням змісту переваг нижчого порядку, що дозволить досягти підприємству стратегічного рівня конкурентоспроможності [3].

Основна відмінність більшості вітчизняних підприємств, а особливо промислових, від своїх зарубіжних конкурентів полягає в тому, що вони на порядок чи у кілька разів менш ефективні і капіталомісткі. Відповідно, для забезпечення власної конкурентоспроможності необхідно або вкладати в розвиток стільки ж ресурсів, скільки вкладають закордонні конкуренти, що дуже проблематично, або концентрувати свої ресурси тільки на найбільш перспективних напрямках діяльності і розвитку фірмових компетенцій [4].

П. Селзник ще в 1957 році стверджував, що в ході свого розвитку підприємство виробляє визначений «характер», що він назвав «відмітною компетенцією», що виявляється через ряд «особливих здібностей і обмежень» [5, с. 11].

Інші представники школи стратегічного планування і управління Г. Ітамі та Т. Ройхл у своїй роботі "Мобілізація невидимих активів" також підкреслювали необхідність зосередження на сильних сторонах підприємства чи так званих

"невидимих активах": репутація, товарна марка, технічні знання і досвід, лояльність покупців [6, с. 12].

Однією з гіпотез представників даної школи стала концепція організації як взаємозв'язку спеціалізованих ресурсів, що використовуються для досягнення привілейованого положення на ринку, тобто стійкої конкурентної переваги.

При кінці останнього десятиліття ХХ століття К. Прахалад і Г. Хемел у своїй роботі «Стрижневі компетенції корпорації» запропонували динамічний підхід до розвитку можливостей підприємства. На думку вчених, джерелами переваг підприємства над конкурентами є стрижневі компетенції – «глибоко укорінені здібності», що сприяють розвитку найбільш успішних видів діяльності [7]. Стрижневі компетенції підприємства лежать на перетині внутрішніх умов бізнесу і споживчих переваг і є основою для одержання стійкої конкурентної переваги. У цьому випадку, розвиток підприємства – це нескінченний процес придбання, розвитку і розширення своїх здібностей і можливостей як на рівні стратегічних бізнес-одиниць, так і на рівні корпоративного управління. При цьому на рівні окремих бізнес-одиниць конкурентна перевага є похідною від унікальних можливостей підприємства, які не можуть бути легко скопійовані або придбані конкурентами. На рівні корпорації зв'язування ресурсів і здібностей використовуються в різних видах діяльності при виробництві ряду кінцевих продуктів з визначеним набором конкурентних переваг.

Іншим підходом до створення і розвитку конкурентних переваг підприємства є концепція ресурсної бази Б. Вернерфельта і пізніше Дж. Барні, що також акцентують увагу на підтримці і розвитку внутрішніх можливостей підприємства. До ресурсів вони відносять всі активи, можливості, організаційні процеси, інформацію, знання тощо, контрольовані підприємством. Таким чином, підприємство являє собою комплекс матеріальних і нематеріальних активів, що перетворюються на єдину систему завдяки загальним інтерпретаціям. Однак з цієї концепції не зрозуміло, які з ресурсів є стратегічними, тобто такими, котрі забезпечують створення і підтримку конкурентних переваг в умовах конкурентної боротьби.

У якості одного з підходів до вирішення даної проблеми, для комплексного обліку внутрішніх можливостей підприємства і факторів зовнішнього середовища О. Беленов та В. Долгіх запропонували модель формування конкурентних переваг підприємства [8].

Ця модель включає сукупність погоджених між собою організаційно-економічних прийомів, що дозволяють ідентифікувати стан внутрішнього середовища підприємства, що забезпечують розвиток фірмових компетенцій і сприяють забезпеченню конкурентоспроможності підприємства в умовах негативного впливу факторів зовнішнього середовища. Як основний підхід пропонованої моделі - реалізація принципу сполучення конкурентних стратегій у рамках одного підприємства.

Такий підхід дозволяє виявляти фірмові компетенції, концентрувати зусилля на формуванні і розвитку конкурентних переваг у рамках кожного бізнес-напряму, що в кінцевому рахунку приводить до синергетичного ефекту

на рівні корпорації [4].

В узагальнюючій таблиці 1 наведено характеристики основних підходів до досягнення конкурентних переваг.

Таблиця 1

Основні підходи до досягнення конкурентних переваг

Підхід	Автори	Суть підходу	Переваги	Обмеження
1. Підхід, орієнтований на споживачів	Дж. Дей Р. Венслі	Диференціація товару, що передбачає виокремлення торгової марки у свідомості споживача та створення асоціації з певними перевагами чи вигодами.	Є більш задовільним з погляду маркетингу. Формує лояльність споживача, що дозволяє зменшити цінову еластичність.	Часове обмеження лояльності споживача до певної торговельної марки
2. Підхід, орієнтований на конкурентів	Дж. Дей Р. Венслі	Використання стратегії і тактики протидії конкурентам	Конкурентні переваги досягаються за рахунок наступальної стратегії, якій складно протистояти конкурентам.	Досить важко утримати конкурентну перевагу
3. Динамічний підхід до розвитку здібностей компанії	К. Прахалад Г. Хемел	Джерелами переваг фірми над конкурентами є стрижневі компетенції - глибоко укорінені можливості, що сприяють розвитку тих видів діяльності, які для фірми є найбільш успішними	Такі конкурентні переваги практично неможливо скопіювати або придбати, не купуючи при цьому саме підприємство або його підрозділ	Обмеження уваги до зовнішніх факторів впливу на діяльність підприємства
4. Ресурсний підхід	Б. Вернер-фельт, Дж. Барні	Акцентується увага на розвитку внутрішніх можливостей фірми, яка являє собою комплекс матеріальних і нематеріальних активів, що перетворюються на єдину систему завдяки загальним інтерпретаціям	Зростання бізнесу менше залежить від зовнішнього середовища й більше - від ефективності використання внутрішніх ресурсів	З концепції не зрозуміло, які з ресурсів фірми є стратегічними
5. Підхід, заснований на сполученні конкурентних стратегій у рамках одного підприємства	О. Беленов В. В. Долгіх	Передбачає комплексний облік внутрішніх можливостей підприємства і факторів зовнішнього середовища завдяки застосуванню сукупності погоджених між собою організаційно-економічних прийомів	Дозволяє виявляти фірмові компетенції, концентрувати зусилля на формуванні й розвитку конкурентних переваг у рамках кожного бізнес-напряму, що приводить до синергетичного ефекту на рівні корпорації	Передбачає використання суб'єктивних методів оцінки при визначенні стратегічних напрямків діяльності підприємства

Отже, з вищенаведеної таблиці можна зробити висновок, що всі підходи до досягнення конкурентних переваг підприємством мають певні обмеження. Це свідчить про необхідність продовження досліджень в цьому напрямку для їх подолання.

В таблиці 2 наведемо основні методи, що можуть використовуватися в межах цих підходів. Практично всі ці методи докладно описані в роботах М. Портера, Р. Акоффа, І. Ансоффа, П. В. Друкера.

Проведений аналіз методів досягнення конкурентних переваг з точки зору

західних вчених дозволив виявити ряд суттєвих обмежень у використанні існуючих підходів та методів досягнення конкурентних переваг (табл.2).

Таблиця 2

Методи досягнення конкурентних переваг

Метод	Суть метода	Інструментарій	Переваги	Обмеження
1. Диференціація товару	Забезпечення підприємства унікальною і більшою вартістю, коли потреби покупців занадто відрізняються і не можуть бути задоволені стандартною продукцією	Маркетингові дослідження, сегментація та позиціонування, активна інноваційна політика підприємства, розробка правильної продуктової політики	Така конкурентна перевага є стійкішою, оскільки ознаки диференціації не можуть бути імітовані конкурентами оперативної і без залучення значних витрат	Існує проблема визначення в товарі характеристик, які представляють для покупців особливу цінність. Відмінності в ціні можуть перевершувати важливість нецінових параметрів
2. Лідерство за витратами	Конкурентна перевага формується за рахунок збільшення маржі між ціною продажу та собівартістю продукції	Підвищення продуктивності праці, удосконалення оргструктури та ін. Масовані рекламні кампанії, пошук нових ринків чи груп споживачів у територіальних межах існуючих ринків	Традиційний, найпростіший та найбільш досліджений метод, який зокрема дозволяє використовувати переваги ефекту масштабу.	Важко утримати таку конкурентну перевагу; необхідність постійного аналізу витрат; метод залежить від існування особливих умов ринку і є ефективним не у всіх галузях економіки
3. Погіршення якості конкурентного середовища	Отримання надприбутку за рахунок обмеження конкуренції.	Пряме лобювання інтересів; формування концернів, трестів; картельні угоди, природні монополії, переманювання кадрів, створення перешкод у доступі до каналів розповсюдження товарів тощо	Метод може використовуватися у разі неможливості реалізації двох попередніх.	Деякі інструменти даного методу є кримінальними, напівлегальними чи неетичними.
4. Застосування інновацій	Удосконалювання технології, способів і методів ведення справ	Зміни товару чи виробничого процесу, нові підходи до маркетингу, нові шляхи поширення товару, нові концепції в сфері конкуренції нові методики підвищення кваліфікації працівників та ін.	Можливість використовувати ефект масштабу, знижувати витрати, створювати фірмовий імідж і налагоджувати стосунки з клієнтами тоді, коли відсутня жорстка конкуренція.	Можливість утримати конкурентну перевагу тільки в разі постійного удосконалювання. Можливість копіювання нововведень конкурентами.

Висновки. В сучасних умовах нестабільності особливого значення набувають процеси формування нових та збереження існуючих конкурентних переваг промисловими підприємствами. На основі результатів проведеного теоретико-методологічного аналізу поняття «конкурентної переваги» встановлено, що в основі конкурентної переваги лежить успішне функціонування підприємства на ринку, однак, враховуючи сучасний стан української економіки, в дослідженні проведено адаптацію ознак наявних

класифікацій конкурентних переваг стосовно особливостей ведення виробничо-господарської діяльності в період нестабільності.

На підставі аналізу особливостей діяльності великих закордонних та вітчизняних підприємств в період нестабільності, встановлено зростаючу роль значущості процесу формування конкурентних переваг в умовах світового сповільнення бізнес-активності. Визначено, що розробка та реалізація процесу формування підприємством конкурентних переваг в умовах нестабільності дозволить суб'єктам господарювання не тільки вийти з кризи з мінімальними втратами, але й створити передумови для нарощування конкурентного потенціалу в посткризовий період в умовах відродження конкурентного середовища.

Список використаних джерел:

1. Rothbard M. N. Keynes, the Man. — in: Dissent on Keynes. A Critical Appraisal of Keynesian Economics (ed. by M. Skousen). — New York: Praeger, 1992. — Pp. 171–98.
2. Портер М. Конкуренция: Пер. с англ. / М. Портер. - М.: Вильямс, 2001. – 495 с.
3. Rou-Dufort Ch. Crises: des possibility iapretissage pour enterprise//Rev francaise destion. – Paris. – 1996. - №108. – P. 80-88.
4. Habermas J. Legitimizing crisis. – Boston, 1975. – p.170.
5. Selznick P. Leadership in Administration: New York: HarperRow, 1957.
6. Janoff-Bulman R. A theoretical perspective for understanding reactions to victimization/R. Janoff-Bulman, I.Friweze//Journal of social issues. – 1993. – Vol. 39. - №1. – P.1-17.
7. Raico R. Was Keynes a Liberal? // The Independent Review. — 2008. — Vol. 13, n. 2. — Pp. 165–188.
8. Беленов О., Долгих В. Конкурентные преимущества и конкурентоспособность промышленных предприятий; Подходы, анализ, оценка – Воронеж: изд-во ВГУ, 2004. – 80 с.

УДК 658.14

Коверга С.В.

д.е.н., проф., завідувач кафедри менеджменту ДДПУ

Матукова Г.І.

д.п.н., проф. кафедри менеджменту охорони здоров'я
Національний медичний університет імені О.О. Богомольця
студентка I курсу магістратури спеціальності
073 «Менеджмент» ДДПУ

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ: ПРИНЦИПИ ТА МОДЕЛЬ ЗАПОБІГАННЯ БАНКРУТСТВУ

У статті висвітлене теоретичне узагальнення особливостей антикризового управління підприємством, виокремлені принципи антикризової стратегії,

досліджено сутність поняття «антикризове управління», визначено етапи антикризового управління, обґрунтована необхідність запровадження антикризової стратегії на підприємствах з метою подолання їх збитковості.

Ключові слова: економічна система, кризовий стан, фінансова діагностика, менеджмент, інструменти антикризового управління, тактичні заходи, характер кризи.

Постановка проблеми. У сучасних умовах господарювання, що характеризуються економічною нестабільністю в країні, багато підприємств констатують погіршення результатів своєї діяльності. Вдосконалити господарські зв'язки в економічних системах, сформувати механізм антикризового управління, сьогодні вважається складним рішенням, тому все більшої ваги набуває запровадження на підприємствах системи антикризового управління, створення механізму ефективності використання основних ресурсів підприємства, моделі антикризового управління. Незважаючи на складну тенденцію стабілізації економіки, більше третини вітчизняних промислових підприємств, продовжують залишатися в кризовому стані, що проявляється в збитковості економічної діяльності, низькому запасі фінансової міцності, дефіциті ліквідних оборотних коштів, значну заборгованість перед бюджетом і кредиторами. Аналіз причин, що викликають кризовий стан, показує, відсутність методичних підходів до організації внутрішнього управління підприємствами в умовах кризи, що забезпечують захист господарської діяльності від впливу негативних факторів зовнішнього середовища, з одного боку, і неефективних управлінських рішень вищого менеджменту, з іншого.

Особливої актуальності в цих умовах набувають питання, прогнозування, ідентифікації та оцінювання кризи, визначенням її глибини, швидкості розгортання та можливих наслідків. Теоретичні, прикладні аспекти антикризового управління розглядаються в працях зарубіжних і вітчизняних науковців: І. Ансофф, У. Бівер, І. Бланк, Б. Джереб, А. Врзалік, Н. Давиденко, П. Друкер, Х. Замоум, Т.С. Горп, Дж. М. Кеї нс, В. Коюда, В. Кумбс, І. Ладунка, Т. Лепей ко, Л. Лігоненко, М. Портер, Т. Пітерс, Г. Романяк, С. Сажієнко, Е. Уткін, та інші. Питання антикризового управління в контексті недопущення банкрутства підприємства розглядали в своїх працях науковці: М.І. Бондар, В.Г. Боронос, Д.А. Довгань, Н.А. Файнова, О.О. Шапурова. Однак, варто відзначити, що на сьогодні вирішення проблеми банкрутства за нестабільних умов господарювання залишається вкрай актуальним і потребує більш глибокого дослідження.

Мета та завдання статті. Метою статті є формування моделі антикризового управління як основного фактору підвищення ефективності діяльності підприємства. Основними завданнями статті є: розкриття економічного змісту антикризового управління підприємством; принципів та моделі антикризового управління, заходів запобігання банкрутству.

Виклад основного матеріалу. Аналіз фахових джерел свідчить про існування багатьох підходів до впровадження антикризового управління у

діяльність підприємства. Дослідники розглядають антикризове управління за моделями на засадах контролінгу, реінжинірингу, фінансової діагностики, фінансової санації, інвестиційного менеджменту, менеджменту персоналу, консалтингового менеджменту, інноваційного антикризового управління, виокремлюють в діяльності підприємства передкризове управління, що містить розробку та реалізацію заходів різного напрямку.

Вивчаючи проблеми розвитку підприємств малого й середнього бізнесу С.А. Бурий., Мацеха Д. С. зазначають, що антикризове управління – це система постійних системних дій менеджерів, спрямованих на всі елементи організації з метою швидкого і вчасного реагування на можливі зовнішні та внутрішні загрози при ефективному функціонуванні чи розвитку організації [2, с.21]. Таким чином, можна визначити, що одним із завдань антикризового управління є збереження економічної системи в рівноважному стані, реагуючи належним чином на загрози підприємницького середовища.

Вивчаючи систему ефективного менеджменту Довгань Д. А. стверджує, що антикризове управління це можливість вдосконалити загальну систему управління підприємством, вивести його з кризи, сформувані сукупність заходів, спрямованих на досягнення чи відновлення платоспроможності, ліквідності, прибутковості і конкурентоспроможності [5, с.155]. Такий підхід визначає проблему настання кризового стану підприємства як факт. Відповідно до цього антикризове управління має на меті подолання негативних наслідків неефективного управління та неправильної оцінки стану бізнес-оточення підприємства, що призвели до глибоких проблем у його діяльності, отже не передбачає передкризовий стан та усунення кризових ситуацій.

Сьогодні можна виділити основні принципи, на яких повинна базуватись система антикризового управління:

- рання діагностика кризових явищ діяльності підприємства (вивчення ринку, конкурентів, цін, систем впливу на персонал, технології використання основних ресурсів);
- своєчасність реагування на різні кризові явища (систематичний моніторинг ринку та основних економічних показників підприємства, формування антикризової програми, визначення «вузьких» місць стійкості підприємства);
- адекватність реагування підприємства на ступінь реальної загрози його життєдіяльності (формування антикризових команд, вчасна оптимізація активів);
- мобілізація внутрішнього потенціалу для виходу з кризи;
- забезпечення контролю за результатами розроблених заходів [9, с.18].

У сучасному підприємстві антикризове управління може забезпечувати стабільне функціонування підприємства завдяки вчасному виявленню зовнішніх і внутрішніх загроз, реагуванню на них, в разі погіршення діяльності підприємства, терміново реалізовувати заходи з подолання кризових явищ.

Вивчаючи проблему антикризових явищ Василенко В. О. розуміє управління підприємством, як процес передбачення небезпеки кризи, аналіз критеріїв

небезпечності, заходів для зниження негативних наслідків кризи і використання її факторів для наступного розвитку [3, с.42].

Дослідники пропонують в межах антикризового управління здійснювати аналіз різних сценаріїв розвитку подій, вивчати внутрішні протиріччя підприємства й зовнішні загрози. Антикризове управління підприємством у багатьох випадках зосереджується формуванням антикризової стратегії і є дієвим інструментом у подоланні труднощів в період процесу банкрутства. Антикризова стратегія визначає поведінку підприємства в умовах непрогнозованих змін зовнішнього середовища та визначає напрями його діяльності. Антикризова стратегія пропонує альтернативні дії з вирішення суперечностей у заданих межах та відіграє роль координуючого засобу підсистем і процесів підприємств, що знаходяться на різних стадіях свого життєвого циклу [4, с.80].

Антикризова стратегія може бути орієнтована на: підтримання обсягів виробництва та реалізації продукції; «втримання» активів підприємства на рівні достатньої ліквідності, що досягається оптимізацією структури пасивів та активів балансу; відновлення рівня платоспроможності за рахунок оптимізації джерел фінансування діяльності підприємства; підтримання визначеного рівня ефективності діяльності підприємства за рахунок формування моделі рішень на певні періоди розвитку при умовах невизначеності тощо. Антикризова стратегія передбачає реалізацію запланованих заходів, фактори, які вимагатимуть певних корективів при реалізації антикризової стратегії та використання на певних етапах розвитку, тактичних інструментів, що відповідають ефективному вирішенню конкретної ситуації. Антикризове управління має на меті використання тактичних заходів, що відповідають конкретній ситуації, склалась на підприємстві, вони відповідають об'єкту кризи, характеру кризи, глибині прояву кризи, ресурсам, які можуть бути залучені для виведення підприємства із кризи.

Антикризове, або попереджувальне управління повинно визначати ймовірні ключові цілі, які необхідно досягнути в визначений період часу при реалізації антикризової стратегії. Дослідниками сьогодення розглядаються антикризові стратегії: стабілізації, реструктуризації та розвитку. В свою чергу, для виведення підприємства із кризи використовують такі інструменти антикризового управління як реструктуризація, санація та ліквідація.

Антикризове управління дослідники розглядають, як процес із декількох етапів: докризовий етап, етап кризи, посткризовий етап [10, с.45].

Докризовий етап формується з трьох підетапів: виявлення сигналів, попередження та підготовка до кризи. На цьому етапі, якщо була виявлена криза, дії менеджменту спрямовані на запобігання кризи та підготовку до управління кризовими ситуаціями, при цьому мета докризового етапу зменшити ризики, які можуть спричинити кризу. На цьому етапі підприємство повинно мати план антикризового управління, який регулярно оновлюється. Крім цього формується команда для управління кризою. Другий етап протікання кризи, який складається із двох підетапів: визнання кризи та стримування кризи. На цьому етапі

важливим є реакція підприємства на кризову ситуацію, якість спілкування менеджменту із зацікавленими сторонами, результати управління кризою. Етап охоплює реакцію підприємства на те, що відбулося насправді, вводиться в дію план управління кризою, «кроки» менеджменту при управлінні кризою мають бути вчасними й швидкими, точними та послідовними (відповідно визначених факторів ризику, що можуть бути глобальними й поверхневими), розробляються повідомлення для всіх груп зацікавлених сторін (фахівці – менеджери та провідний персонал). Посткризовий етап настає після завершення кризи, проводиться оцінка дій з управління кризою, починають впроваджуватись програми подальшого підвищення ефективності роботи підприємства. Розглядаючи проблему антикризової стратегії, можна зазначити, що більшість підприємств, при формуванні ситуації «кризового стану», використовують ефективний метод санацію, що об'єднує сукупність заходів фінансово-економічного, виробничо-технічного, організаційного та соціального характеру, спрямованих на швидке покращення фінансових показників підприємства за рахунок зміни структури активів та пасивів підприємства. Ці заходи можуть мати зовнішній та внутрішній характер [7, с.56-58].

Зовнішня санація спрямована на досягнення платоспроможності і конкурентоспроможності підприємства боржника в довгостроковому періоді [6]. Внутрішня санація – сукупність усіх можливих заходів, які здатні привести підприємство до фінансового оздоровлення за рахунок власних джерел (до санаційних заходів слід віднести - консервацію, оренду та розпродаж основних засобів, що не використовуються підприємством, заміну короткострокових боргових зобов'язань на довгострокові, передачу об'єктів соціальної сфери до муніципальної власності тощо).

В умовах санації, мобілізацію внутрішніх резервів фінансової стабілізації здійснюють за такими основними напрямками: реструктуризація активів; зменшення (заморожування) витрат; збільшення виручки від реалізації. Найбільш зацікавленими в санації неспроможного підприємства особами є його власники (акціонери, пайовики тощо), що несуть значний тягар фінансування санаційних заходів. Фінансування санації власниками може здійснюватися шляхом: збільшення (зменшення) статутного капіталу; надання позичок; цільових внесків на безповоротній основі. Фінансова участь кредиторів у санації боржників може відбуватися у формах: реструктуризації наявної заборгованості (трансформація боргу у власність, конверсія короткострокової заборгованості в довгострокову, пролонгація строків сплати тощо); зменшення або списання заборгованості; надання санаційних кредитів; надання гарантій кредитного забезпечення. Отже, вивчаючи сутність та особливості антикризового управління, пропонуємо модель антикризового управління підприємством, що передбачає наступні етапи (рис. 1) формування інформаційної бази антикризового управління; діагностика кризового стану підприємства; визначення об'єктів та суб'єктів антикризового управління; формування антикризових цілей та відповідних їм завдань; розроблення альтернативних варіантів антикризових заходів; оцінювання доцільності кожного варіанта

антикризових заходів; оцінювання антикризової спроможності підприємства; вибір найбільш оптимального варіанта антикризових заходів; складання плану вжиття антикризових заходів; розроблення організаційних та мотиваційних механізмів вжиття антикризових заходів; вжиття антикризових заходів; контроль вжиття антикризових заходів; оцінювання успішності вжитих антикризових заходів; регулювальні дії; розроблення та вжиття реабілітаційних (профілактичних) антикризових заходів, вибір напрямку подальшої діяльності підприємства.

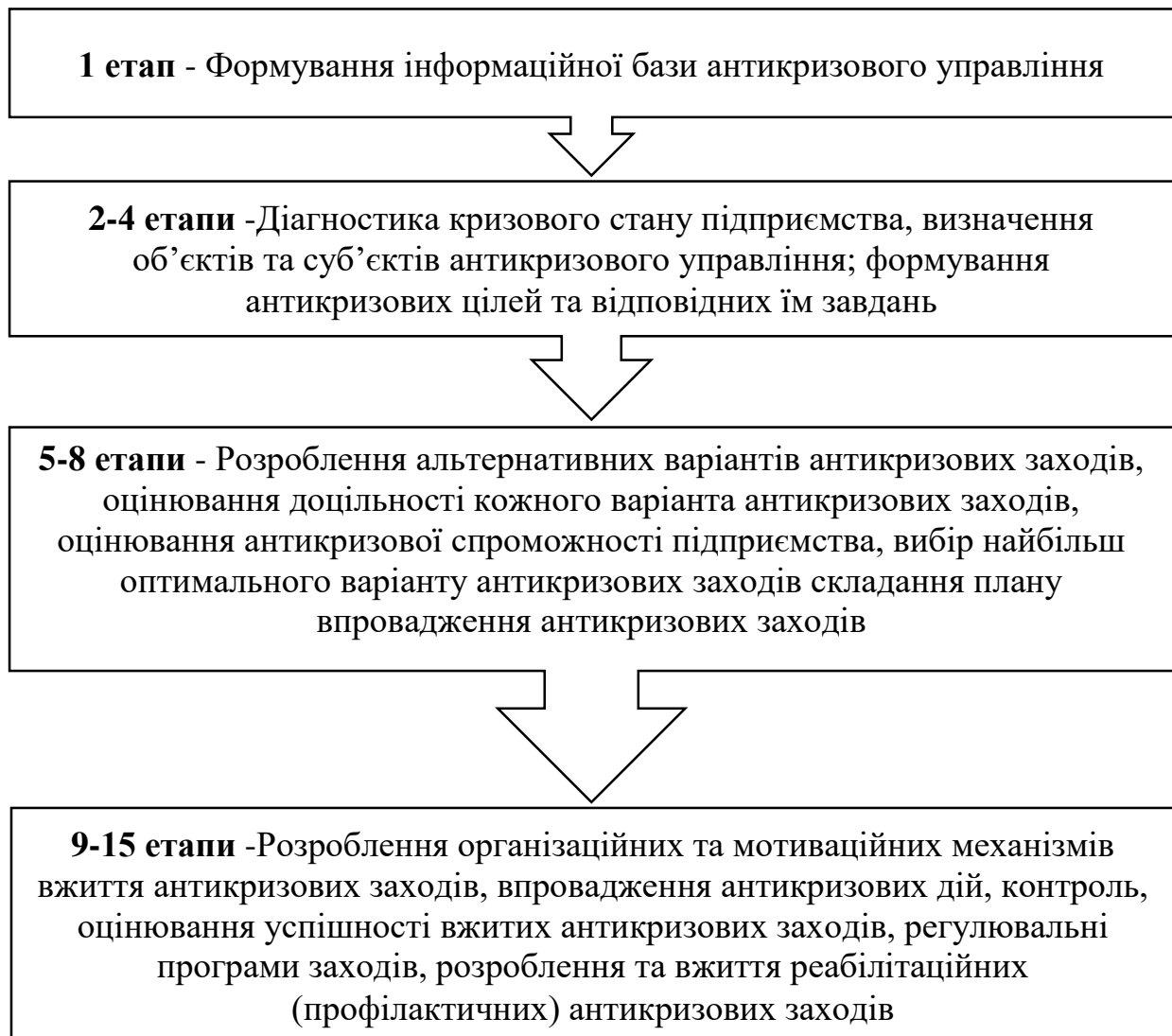


Рис. 1 Модель антикризового управління підприємством [8]

Отже, перший етап полягає у формуванні інформаційної бази антикризового управління підприємством, від повноти та об'єктивності якої буде залежати успішність впровадження антикризових заходів та діяльності підприємства загалом. Необхідність та першочерговість реалізації цього етапу підтверджується автором Ю.С. Цал-Цалко, за словами якого, кожен етап процесу управління повинен починатися з опрацювання певного потоку вхідної інформації, яка після цього має перетворитись на вихідну, а в подальшому стати вхідною для кожного наступного етапу [8, с.147]. Важливість процедури

формування інформаційної бази в процесі антикризового управління полягає у тому, що вона дає змогу вирішити низку важливих завдань, серед яких слід назвати об'єктивне оцінювання стану та тенденцій розвитку підприємства.

Особливістю антикризового управління, порівняно з іншими видами управління, є ухвалення управлінських рішень, що у більшості випадків здійснюється в умовах високого рівня невизначеності, дефіциту часу, обмеженості фінансових ресурсів, наявності ознак розвитку кризових процесів.

Можна погодитися з думкою дослідників, що антикризове управління можна поділити на чотири групи, перша група містить проблеми розпізнавання передкризових ситуацій, друга група проблем антикризового управління пов'язана з методологічними проблемами життєдіяльності організації (ця група об'єднує комплекс проблем фінансово-економічного характеру, третя група містить у найбільш загальному розгляді проблеми моніторингу криз і розробку прогнозів розвитку соціально-економічних систем, проблеми розробки управлінських рішень, четверта група проблем стосується конфліктології та селекції персоналу, які завжди супроводжують кризові ситуації [1, с.111].

Висновки. Успішне вжиття антикризових заходів буде можливим лише за умови використання комплексного підходу до визначення кризової ситуації на підприємстві. Важливим завданням є формування ефективної стратегії антикризового управління на підприємствах, яка є адекватною сучасним умовам господарювання. Реалізація стратегії антикризового управління підприємством має передбачати: здійснення постійного моніторингу фінансового стану підприємства з метою раннього виявлення ознак кризи; дослідження основних причин, які характеризують кризовий розвиток підприємства; формування системи цілей виходу підприємства з кризового стану, адекватних його масштабам; вибір і використання дієвих внутрішніх механізмів фінансової стабілізації підприємства, які відповідають вибраному варіанту антикризової стратегії.

Список використаних джерел:

1. Бланк, И. А. Финансовый менеджмент : учеб. курс / И. А. Бланк. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – Київ : Эльга, Ника-Центр, 2004. – 656 с.
2. Бурій С. А. Антикризове управління та управлінські рішення – проблеми підприємств малого бізнесу [Текст] : монографія / С. А. Бурій, Д. С. Мацеха. – Хмельницький: ТОВ «Тріада-М», 2006. – 93 с.
3. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством [Текст] : навч. посібник / В. О. Василенко. – К.: ЦУЛ, 2003.– 504 с.
4. Давиденко Н. М. Антикризове фінансове управління на підприємстві. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Економіка, аграрний менеджмент, бізнес. – 2015. – Вип. 211(1). – С. 76-80.
5. Довгань, Д. А. Антикризове управління як спосіб запобігання та упередження неплатоспроможності корпорації [Текст] / Д. А. Довгань // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – 2013. – Вип. 3. – С. 152-156.

6. Науменко А.П., Гаврило Т.О. Антикризове управління підприємством [Електронний ресурс] / Режим доступу:

http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/prpe/2010_25/naumenko.pdf.

7. Нізалов Д.В. Антикризове управління: вибір методів [Текст]/ Д.В. Нізалов; Наукові праці. Том 9. – К., 2001. – 232с.

8. Цал-Цалко Ю.С., Мороз Ю.Ю., Суліменко Л.А. Фінансовий аналіз: підручник. 5-те вид., доп. Житомир: Рута, 2012. 608 с.

9. Штангрет А.М., Антикризове управління підприємством [текст] / Штангрет А.М., Копилук О.І. – К.: Знання, 2007. – 335 с.

УДК 339.9

Коверга С.В.

д.е.н., проф., завідувач кафедри менеджменту ДДПУ

Цибулько Л.Г.

студент I курсу магістратури спеціальності

073 «Менеджмент» ДДПУ

Храпкін О.М.

студент I курсу магістратури спеціальності

073 «Менеджмент» ДДПУ

ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ

У статті обґрунтовано необхідність забезпечення належного рівня інформаційної безпеки як складової системи управління підприємством. Досліджено генезис поняття безпека та узагальнено погляди щодо цієї дефініції. Виокремлено джерела загроз безпеці інформації підприємства, основні етапи розробки системи управління інформаційною безпекою.

Ключові слова: економічна безпека, загрози, ризики, управління

Підприємницька діяльність, що здійснюється у різних сферах економіки, нерозривно пов'язана з одержанням і використанням різного роду інформації, оскільки без необхідного обсягу та якості інформації неможливо забезпечити розвиток суб'єкта господарювання на основі високотехнологічного виробництва, ефективних методів організації праці. Тому в сучасних умовах розвитку ринкових відносин в економічній сфері, інформація є особливого роду товаром, що має велику значиму цінність.

Як товар інформація може користуватися попитом, оскільки має певну цінність, однак її специфіка, пов'язана з перетворенням людських знань, створює складності у визначенні її вартості [1]. Проте, на нашу думку, цінність інформації може визначатися, виходячи з її достовірності, цілісності і доступності. Остання робить інформацію найбільш привабливою, оскільки її конфіденційність визначається встановленим режимом доступу і обмежується колом осіб, які мають право володіти нею [2].

За умов глобальної інтеграції та жорсткої міжнародної конкуренції головною ареною зіткнень і боротьби різновекторних національних інтересів держав стає інформаційний простір. Сучасні інформаційні технології дають змогу підприємствам реалізовувати власні інтереси, пришвидшують процеси обміну та співпраці. Проте неефективне використання інформації здатне послабити або завдати значної шкоди безпеці конкурентного підприємства, яке не має дієвої системи захисту від негативних інформаційних впливів. Від обсягу, швидкості та якості обробки інформації значною мірою залежить ефективність управлінських рішень, зростає значення методів управління з використанням інформаційних технологій соціальними та економічними процесами, фінансовими і товарними потоками, аналізу та прогнозування розвитку внутрішнього і зовнішніх ринків. Таким чином, інформаційна безпека є невід'ємною складовою ефективної діяльності підприємства.

Слід зазначити, що поняття „інформаційної безпеки підприємства” розглядали Близнюк І.М., Братель О.Р., Бондаренко В.О., Бучило І.Л., Горбатюк О.М., Гуцалюк М.О., Ляшенко О.М., Камлик М.І., Козаченко Г.В., Остроухов В.В., Пономарьов В.П., Стрельцов А.А., Расторгуев С.П., Цимбалюк В.Л., Чубарук Т.І., Щербина В. М. Незважаючи на велику кількість праць та досліджень у цій сфері, питання забезпечення інформаційної безпеки підприємства як складової системи управління залишаються дискусійними.

Природа безпеки має глибокі історичні корені та тісно пов'язана з дослідженнями в галузі філософії, права, історії, політології тощо. Поняття «безпека» виникло у кінці XI ст. і означало «...стан духу людини, яка вважає себе захищеною від будь-якої небезпеки». Однак у цьому значенні поняття «безпека» використовувалось дуже рідко.

У XVII–XVIII ст. термін «безпека» почав набувати ширшого змісту і визначається як «стан, ситуація спокою, яке з'являється в результаті відсутності реальної небезпеки (як фізичної, так і моральної), а також матеріальні, економічні, політичні умови, відповідні органи і організації, які сприяють створенню даної ситуації» [3, с. 10]. У Тлумачному словнику В. Даля цей термін означав «відсутність небезпеки, збереженість, надійність [4, с. 67].

На думку Я. А. Жаліло, безпека – це захищеність від небажаних, шкідливих для нормального функціонування системи впливів та їх наслідків. Безпека в цьому випадку вимірюється в кількох напрямках. Людина почувається безпечно, якщо вона відчуває захищеність у конкретний момент часу та має упевненість у власному майбутньому [5, с. 18].

За останні десятиріччя значення терміна «безпека» значно розширилось. Так, під «безпекою» розуміють «... стан захищеності життєво важливих інтересів особистості, суспільства та держави від внутрішніх та зовнішніх загроз» [4, с. 207]. При цьому під життєво важливими інтересами розуміють сукупність потреб, задоволення яких забезпечує існування і розвиток громадян, суспільства, держави. Суттєва відмінність цього визначення від існуючих раніше полягає в тому, що безпека розглядається не тільки як стан суб'єкта в існуючому

середовищі мешкання, а й як можливість функціонування цього суб'єкта в майбутньому.

Існує декілька визначень поняття «інформаційна безпека підприємства». Зокрема, Цимбалюк В. дає таке визначення - це суспільні відносини щодо створення та підтримання на належному (бажаному, можливому) рівні життєдіяльності відповідної інформаційної системи, у тому числі підприємництва [6].

Сороківська О. А. розглядає поняття «інформаційна безпека підприємства» як суспільні відносини щодо створення і підтримання на належному рівні життєдіяльності інформаційної системи суб'єкта господарської діяльності [7].

Танцюра М.Ю. дане поняття трактує як відношення рівня інформаційного захисту до рівня інформаційних загроз; сукупність засобів та дій уповноважених осіб спрямованих на захист інформаційних ресурсів та інформаційної інфраструктури даного підприємства в процесі обміну, обробки та зберігання інформації на всіх рівнях інформаційної системи підприємства [8, с.5].

Крюков О.І. визначає, що «інформаційна безпека» – це суспільні правовідносини щодо процесу організації створення, підтримки, охорони та захисту необхідних для особи (людини чи юридичної особи, установи, підприємства, організації), суспільства і держави безпечних умов їх життєдіяльності; суспільні правовідносини пов'язані з організацією технологій створення, розповсюдження, зберігання та використанням інформації (відомостей, даних, знань) для забезпечення функціонування і розвитку інформаційних ресурсів людини, суспільства, держави [9,с.3].

Науковці стверджують, що передбачити всі можливі загрози у сфері інформаційної безпеки неможливо, оскільки вони здатні міняти свої зміст і динаміку, а правове регулювання потребує стабільності [6-9]. Саме тому наголошується на необхідності спрямовувати політику інформаційної безпеки не на пошук відповіді на певну загрозу, а на створення безпечних умов функціонування інформаційної сфери, за яких вона буде несприйнятливою до можливих негативних впливів.

При прийнятті управлінських рішень, керівники підприємств стикаються з необхідністю отримання, обробки, зберігання, перетворення, передачі та ліквідації непотрібної інформації. Якщо деяка інформація є цінною для підприємця, то її треба охороняти від зловмисників. Цінність визначається через ряд параметрів, до яких належать корисність, достовірність, своєчасність, релевантність. При захисті інформації слід перекрити всі канали можливого витоку та забезпечити безпеку зберігання інформації на усіх носіях, що мають на підприємстві. Загрози інформаційної безпеки поділяються на внутрішні та зовнішні.

Зовнішні зловмисні дії можуть бути такими:

- копіюванні цінних документів, або викрадення файлів;
- викрадення флеш-карт;
- викрадення інформації у процесі її передавання по мережі Інтернет;
- пошкодження носіїв з інформацією;

- донесення інформації до фірм-конкурентів, або взагалі до іншої країни;
- викрадення інформації за допомогою інсайдерів;
- переманювання персоналу на іншу фірму.

До найбільш поширених внутрішніх загроз відносяться крадіжка, зараження інформації вірусами, або порча файлів співробітниками. До причин внутрішніх загроз відносяться:

- причини психологічного характеру;
- незадоволення рівнем заробітної плати;
- напружені відносини між співробітником та керівництвом компанії;

Психологи стверджують, що біля 25 % всіх співробітників підприємств розголошують інформацію, продають або передають її конкуруючим компаніям задля додаткового заробітку.

Небезпека, в першу чергу, загрожує інформації, яка зберігається в інформаційних системах підприємства. У цю систему входять програмне забезпечення автоматизованої системи, програми для виконання конкретних задач компанії, програмні оболонки, текстові редактори, пакети програм, бази даних. Інформація може поступати по локальній мережі з пристрою введення, а саме з клавіатури, з зовнішнього середовища, а саме з мережі Інтернет, по системі SWIFT, від інших компаній.

Щоб гарантувати безпеку інформаційної системи підприємства, необхідним є наділення повноважень зареєстрованим користувачам, серед яких можуть бути як певні особи, так і організації. Ці користувачі можуть здійснювати тільки визначені наперед дії з використанням інформаційних технологій.

Небезпека інформації на підприємстві виникає з певних джерел (рис 1.).

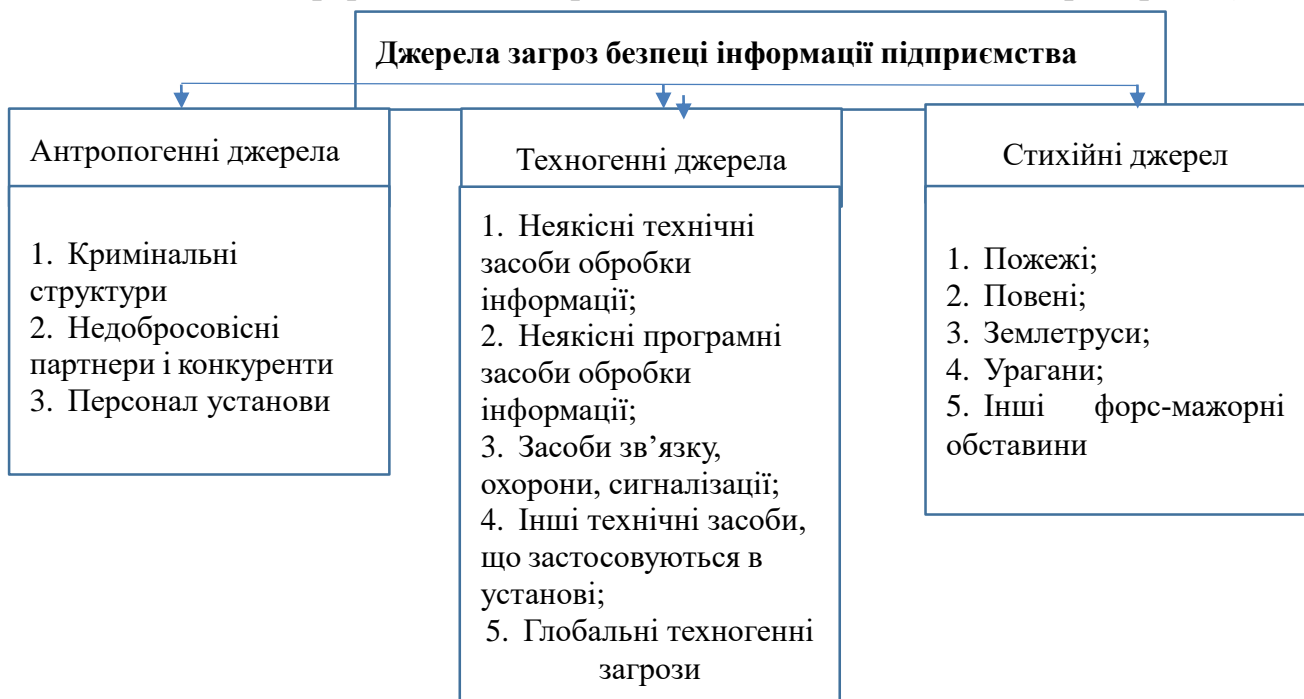


Рис. 1- Джерела загроз безпеці інформації підприємства [10]

Система захисту інформації буде надійною, якщо вона побудована на основі таких складових:

- законодавча – на рівні законів, норм, актів;
- адміністративна – на рівні адміністрації підприємства;
- апаратно-програмна – на рівні спеціальних програм і пристроїв;
- фізична – на рівні електронно-механічних перешкод для проникнення порушників;
- морально-етична – на рівні норм поведінки, престижу як однієї людини, так і цілого підприємства.

Можна виділити наступні основні етапи розробки системи управління інформаційною безпекою:

- інвентаризація активів;
- категорювання активів;
- оцінка захищеності інформаційної системи;
- оцінка інформаційних ризиків; - обробка інформаційних ризиків (у тому числі визначення конкретних заходів для захисту цінних активів);
- впровадження вибраних заходів обробки ризиків;
- контроль виконання та ефективність вибраних заходів;
- роль керівництва компанії в системі управління інформаційною безпекою [11].

Одним з основних умов ефективного функціонування системи управління інформаційною безпекою є залучення керівництва компанії в процес управління безпекою. Всі співробітники повинні розуміти, що, по-перше, вся діяльність по забезпеченню інформаційної безпеки ініційована керівництвом і обов'язкова для виконання, по-друге, керівництво компанії особисто контролює функціонування системи управління інформаційною безпекою, по-третє, саме керівництво виконує ті ж правила по забезпеченню безпеки, що і всі співробітники компанії.

Таким чином інформаційна безпека є складовою системи управління підприємством. Результати проведеного дослідження свідчать про те, що в умовах мінливого середовища, постійних трансформаційних змін необхідною умовою сталого розвитку підприємства є система забезпечення інформаційної безпеки суб'єкта господарювання.

Прелік використаних джерел:

1. Остроухов В.В. До проблеми забезпечення інформаційної безпеки України. *Політичний менеджмент*, 2008. № 4. С. 135–141.
2. Цимбалюк В.С. Інформаційна безпека підприємницької діяльності: визначення сутності та змісту поняття за умов входження України до інформаційного суспільства (глобальні кіберцивілізації). *Підприємництво, господарство і право*, 2007. № 3. С. 88–91.
3. Даль В.И. Толковый словарь: В 4 т. – М.:, 1982. Т. 1. С. 67.
4. Жаліло Я.А. Стратегія забезпечення економічної безпеки України. Пріоритети та проблеми імплементації. *Стратегія національної безпеки України в контексті досвіду світової спільноти*. – К.: Сантисанга, 2001. С. 141-142.
5. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения: Пер. с англ. – М.: Финансы и статистика, 1992. – 240 с.

6. Цимбалюк В. Інформаційна безпека підприємницької діяльності, визначення сутності та змісту поняття за умов входження України до інформаційного суспільства (глобальної кіберцивілізації). *Підприємництво, господарство і право*, 2004. №3. С.88-91

7. Сороківська О. А. Інформаційна безпека підприємства: нові загрози та перспективи [Текст] / О. А. Сороківська, В. Л. Гевко // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. Сер.: Екон. науки. – 2010. – № 2. – Т. 2. – С. 32–35.

8. Танцюра М.Ю. Забезпечення ефективності системи інформаційного забезпечення підприємства (на прикладі туристичних підприємств АР Крим): автореф. дис.на здобуття наук ступеня канд. екон. наук: 08.00.04//М.Ю. Танцюра.- Сімферополь, 2012.-21

9. Крюков О.І. Інформаційна безпека держави в умовах глобалізації / О. І. Крюков. // Державне будівництво. - 2007. - № 2.

Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVu_2007_2_12

10. Качан О.І. Інформаційна безпека підприємства в умовах глобалізації // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/09/234.pdf>

11. Горяна О.Г. Система управління інформаційною безпекою // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/48401951.pdf>

УДК 005.331:621.65

Крутогорський Я.В.

к.е.н., ст. викл. кафедри менеджменту ДДПУ

Іванченко Б.Л.

студент I курсу спеціальності

071 «Облік і оподаткування» ДДПУ

ЛОГІСТИЧНА ДИСТРИБУЦІЯ ЕНЕРГЕТИЧНИХ ПОТОКІВ З АЛЬТЕРНАТИВНИХ ДЖЕРЕЛ

У статті доводиться значення дистрибуції альтернативної енергетики для економіки країни. Аналізуються країни-лідери за обсягом виробництва енергії з альтернативних джерел. Досліджується потенціал різних видів альтернативних джерел енергії у Донецькій області, пропонуються пріоритетні напрямки розвитку.

Ключові слова: альтернативні джерела енергії, вичерпне паливо, розподіл енергії, альтернативне та нетрадиційне паливо.

Вступ. Концепція низьковуглецевої економіки стала одним із напрямів реалізації світової стратегії сталого розвитку. Подальше посилення негативного впливу на довкілля з одного боку та обмеженість паливно-енергетичних ресурсів з іншого, спонукають сучасне суспільство шукати якісно нові шляхи ведення господарсько-економічної діяльності. Успіх країни залежить від швидкості

усвідомлення владою та населенням необхідності встановлення балансу між задоволенням сучасних потреб людства і захистом інтересів майбутніх поколінь, тому законодавча, економічна, соціальна підтримка розробок з використання та впровадження альтернативних джерел енергії, визначають подальший інноваційний розвиток енергетики, який покликаний якісно покращити життя та добробут суспільства.

Відсоток заміщення енергії, отриманої з традиційних джерел нетрадиційними, характеризує енергобезпеку країни та підвищує її економічний рейтинг серед інших країн.

Україна надто залежна від імпортованої сировини, оскільки не має достатньої кількості нафти та газу на видобутку. Економіка представлена здебільш енергоємними секторами - машинобудування, металургія, вугільна промисловість, електроенергетика, тому отримання енергії з альтернативних джерел значно зменшить навантаження на економіку у цілому.

Аналіз досліджень та постановка завдання. Стратегія сталого розвитку ґрунтується на консолідації економічної, соціальної та екологічної концепції розвитку людства. Питання узгодженості та збалансованості концепцій, а також пошук конкретних заходів та механізмів для ефективного реалізації стратегії привертає науковий інтерес дослідників. Серед вітчизняних та закордонних вчених необхідно виділити роботи А. Ансуатегі, З. Герасимчука, Т. Джексона, Б. Кохена, Д. Пола [1-7]. Однак, за значної кількості публікацій, низка проблем залишається поза увагою науковців та потребує подальшого аналізу й вивчення.

Метою дослідження є обґрунтування необхідності впровадження заходів “зеленої” економіки як дієвого механізму розвитку промислового регіону. Поставлена мета зумовила необхідність вирішення наступних завдань:

- проаналізувати рівень розвитку альтернативної енергетики у провідних країнах світу;
- дослідити існуючий потенціал нетрадиційних джерел енергії у Донецькій області;
- визначити економічно доцільні напрямки розвитку відновлювальної енергетики для промислового регіону.

Результати дослідження. Використання альтернативних джерел енергії, підвищення енергозбереження, ресурсозбереження, створення екологічно прийнятної продукції, мінімізація, переробка і знищення відходів є частинами економічної складової стратегії сталого розвитку. Міжнародне енергетичне агентство опублікувало дані, з яких слідує, що один інвестований долар у енергозбереження заощаджує чотири долари на купівлю енергоресурсів. Приблизний термін окупності енергоефективних проектів різного обсягу сягає від 1 до 10 років, проте зростання вартості традиційних енергоносіїв значно прискорюють цей термін.

Основна умова, що пред'являється до альтернативної енергетики, це відновлення її ресурсів зі швидкістю не меншою, ніж швидкість їх споживання і виключення, в процесі застосування, нанесення шкоди навколишньому середовищу і шкоди здоров'ю людини.

Світові держави такі як Китай, Японія, США, країни Європейського Союзу вкладають значні кошти у розвиток виробництва енергії, зокрема електричної з альтернативних джерел.

Розвиток альтернативної енергетики в Україні має значний потенціал і оцінюється приблизно в 25 ТВт·год електроенергії на базі НВДЕ і близько 2 млн. т біопалив. Це сприяє підвищенню енергетичної безпеки держави завдяки зниженню використання традиційних джерел енергії, розвитку промисловості, зменшенню екологічного навантаження, створення нових робочих місць для населення у галузі використання НВДЕ. Економіка України в першу чергу визначається розвитком промислового сектору, тому подолання проблем нестачі ПЕР та забруднення довкілля є пріоритетними завданнями у підвищенні загального економічного розвитку держави.

Індустріальний центр України - Донецька область, лідер з виробництва продукції вугільної, металургійної та машинобудівної галузі. На її території зосереджена значна частка підприємств з екологічно небезпечним виробництвом. Висока щільність населення (166 чол. На 1 кв. км.) та концентрація виробничих підприємств зумовили техногенне та антропогенне навантаження на одиницю території області в 4 рази вище середньої позначки по країні. Найгостріше стоїть проблема із забрудненням повітряного басейну та поводженням із промисловими відходами. Така ситуація склалася внаслідок використання застарілих виробничих фондів, слабого впровадження енергозберігаючих заходів та надто лояльною законодавчою базою з питань забруднення довкілля.

Структура виробництва Донецької області характеризується здебільшого технологіями виробництва енергоємних видів продукції, де частка енергоресурсів складає майже 40% у структурі собівартості. Недостатня кількість енергії та значна її вартість відкриває можливості для розвитку промислового регіону України завдяки використанню НВДЕ, оскільки область має значний потенціал.

Загальний енергетичний потенціал НВДЕ у Донецькій області складає 3,34 млн. т умовного палива. Частка заміщення ПЕР за рахунок НВДЕ складає 9,88%.

Найбільший теоретичний потенціал альтернативної енергії криється у тепловій енергії ґрунту та ґрунтових вод, а також низько потенційної енергії стічних вод. Відбір теплової енергії від ґрунту може здійснюватись за допомогою ґрунтових теплообмінників різних типів. Температура теплоносія в ґрунтовому теплообміннику становить від мінус 5-7 до плюс 10-12 °С. За допомогою теплових насосів ця енергія може використовуватися для виробництва теплоносія з температурою до 40-70°C, економічно доцільні обсяги заміщення традиційного палива за рахунок використання енергії ґрунту та ґрунтових вод становлять 327 тис. т у.п./рік. Основними джерелами низько потенційної скидної теплоти техногенного походження є вентиляційні викиди та охолоджувана вода технологічного та енергетичного обладнання підприємств, промислові та комунально-побутові стоки. Досвід провідних країн свідчить, що найбільш ефективним є використання теплової енергії стічних вод за допомогою теплових

насосів. Однак, утилізація за допомогою теплових насосів можлива лише у випадках, коли джерело концентрованого скиду знаходиться поряд із споживачем теплової енергії невисокої температури. (35-95 °С). Однак, слід констатувати відсутність техніки та ефективної технології, а також достатнього фінансування для реалізації цих заходів, тому цей напрям хоч і має значний потенціал, фактичного розвитку у найближчі роки навряд чи знайде.

Автори дослідження вважають, що для Донецької області використання шахтного газу метану стане пріоритетним напрямком розвитку нетрадиційної енергетики, адже резерви, які є в наявності (табл.1), дозволять замістити значну частину традиційних паливно енергетичних ресурсів.

Табл. 1. Запаси шахтного метану на шахтах Донецької області

Шахта	Питома емісія метану, млн. куб. м	Вихід метану, млн. куб. м	Енергетичний потенціал шахтного метану, млн. кВт.годин\рік	Обсяги заміщення ПЕР, млн. т у.п.	
				Отримання теплової енергії	Отримання електроенергії
Алмазна	20,50	11,14	110,5	13,59	38,80
Ім. Бажанова	31,08	35,33	349,5	43,10	123,00
Білицька	22,53	5,13	50,90	6,26	17,90
Білозерська	24,76	9,79	97,10	11,90	34,10
Добропільська	8,23	9,98	99,00	12,20	34,70
Глибока	59,66	41,30	409,70	50,30	143,80
Холодна Балка	74,08	45,10	447,40	55,00	157,00
Ім. Калініна	143,66	47,51	471,30	58,00	165,40
Ім. Кірова	16,40	15,71	155,80	19,20	54,70
Комсомолець Донбасу	93,43	128,36	1273,30	156,60	446,90
Красно армійська	29,05	91,14	904,10	111,20	317,30
Краснолиманська	18,93	61,78	612,80	75,40	215,00
Жовтневий Рудник	40,20	13,56	134,50	16,50	47,20
Рассвет	116,44	41,37	410,40	50,50	144,10
Ім. Скочинського	49,15	38,57	382,60	47,10	134,30
Ім. Стаханова	33,51	52,23	518,10	63,70	182,00
Вінницька	37,24	12,00	119,00	14,60	41,80
Ясинівська	65,46	21,72	215,50	26,50	75,60
Півд. Донбаська №1	15,24	17,27	171,30	21,10	60,10
Півд. Донбаська №2	14,83	18,17	180,20	22,20	63,30
Ім. Засядька	36,20	109,58	1087,00	133,70	381,50
Жданівська	30,35	15,24	151,20	18,60	53,10
Зуївська	99,6	36,11	358,20	44,10	125,70
Всього		878,09	8711,0	1071,0	3058,0

Наявність у Донецькій області найбільшої кількості вугільних шахт в Україні зумовлює значні запаси шахтного метану. За оцінками фахівців ресурси його налічують 11-13 трлн. куб. м. За кількістю викидів метану вугільних шахт в атмосферу Україна посідає п'яте місце в світі. В результаті роботи вугільної промисловості країни виділяється близько 1,2 мільярда кубометрів метану на рік. Приблизно 15% обсягу каптується (тобто вловлюється) системами дегазації шахт, 4% утилізується, а використовується не більше половини каптованої кількості, тому більша частина шахтного газу викидається в атмосферу.

Наведені дані свідчать про значні запаси шахтного газу на шахтах Донецької області. Впровадження технологій збору газу та збільшення рівня його використання надає змогу вирішити проблеми пов'язані з негативним впливом на довкілля та отриманням електро- та теплової енергії нетрадиційним шляхом, заощаджуючи традиційні види енергоресурсів, що позитивно позначиться на економіці регіону.

Висновки. У ході дослідження було проаналізовано рівні розвитку альтернативної енергетики у світових державах. Найпрогресивніші результати були виявлені у Норвегії, Нової Зеландії, Бразилії, Німеччині та інших. У цих країнах частка вироблення електроенергії з альтернативних джерел сягає від 40% до 80 %, порівняно з країнами східної Європи, де частка вироблення енергії становить майже 15% та спостерігається глибокий занепад у сфері розвитку нетрадиційних джерел енергії взагалі.

Досліджено потенціал нетрадиційних та відновлювальних джерел енергії у Донецькій області. Регіон має велику кількість гірничодобувних підприємств та значні запаси шахтного метану, який досі не використовується. Завдяки сприятливим природно-кліматичним умовам існують можливості для розвитку геліо- та вітроенергетики.

Розвиток промисловості зумовив значні енергозатрати для регіону та країни вцілому, тому пошук нових шляхів забезпечення промислового регіону енергоресурсами є пріоритетним питанням для ефективного розвитку держави.

Таким чином, розвиток та використання НВДЕ, як заходів енерго- та ресурсозбереження у промисловому регіоні, стане підґрунтям для:

- зменшення техногенного впливу промислових підприємств на навколишнє середовище;
- підвищення енергетичної незалежності та енергетичної безпеки регіону;
- покращення ефективності використання природних ресурсів;
- зменшення рівня споживання імпортованих енергоносіїв;
- забезпечення нарощування обсягів виробництва без підвищення рівня забруднення довкілля;
- впровадження інноваційних технологій;
- формування ринку альтернативної енергетики;
- розвитку наукових досліджень у галузі енергетики.

Список використаних джерел:

1. Альтернативные источники. Мировая энергетическая статистика 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://yearbook.enerdata.ru/energy-intensity-GDP-by-region.html#renewable-in-electricity-production-share-by-region.html>
2. Герасимчук, З., Поліщук, В. Стимулювання сталого розвитку регіону: теорія, методологія, практика: монографія. Луцьк: РВВ ЛНТУ, 2011. 516 с.
3. Ansuategi, A., Greno, P., Houlden, V. The impact of climate change on the achievement of the post-2015 sustainable development goals. [Електронний ресурс].

Режим доступу: <http://cdkn.org/wp-content/uploads/2015/05/Impact-of-climate-on-SDGs-technical-report-CDKN.pdf>

4. Cohen, B., Winn, M. Market imperfections, opportunity and sustainable entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 2007. P. 29–49.

5. International Energy Agency. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.iea.org/>

6. Jackson, T. Prosperity without Growth. Retrieved from http://www.sd-commission.org.uk/data/files/publications/prosperity_without_growth_report.pdf

7. Paul, J., Liam, M., Andy, S., Manfred, S. *Urban Sustainability in Theory and Practice: Circles of Sustainability*. London: Routledge, 2015.

УДК 339.138

Пилипенко О.С.

к.е.н., доц. кафедри менеджменту ДДПУ

Гурська П.С.

студентка 4 курсу спеціальності

073 Менеджмент ДДПУ

МАРКЕТИНГОВІ ІНСТРУМЕНТИ ФОРМУВАННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ ПОКУПЦІВ ДО ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті досліджено проблеми формування лояльності покупців до торговельного підприємства. Вивчено та обґрунтовано використання сучасних інструментів маркетингу в процесі розвитку і підтримки довгострокових зв'язків зі споживачами.

Ключові слова: маркетинг відносин, лояльність споживача, програми лояльності, прихильність споживачів, торговельні мережі, торговельне підприємство, товарний асортимент, стратегії знижок, дисконтна програма, бонусна програма, атмосфера магазину, маркетингові комунікації

Постановка проблеми. Динамічний і різновекторний розвиток роздрібної торгівлі в Україні визначає загострення конкуренції й зміну її характеру, обумовлює необхідність розширення області застосування засобів маркетингу в керуванні торговельними підприємствами. Водночас швидкі темпи глобалізації світової економіки, високий ступінь схожості товарів різних виробників та індивідуалізація запитів споживачів знижують ефективність цінових методів ведення конкуренції й застосування традиційних засобів маркетингу.

У цьому зв'язку виникає необхідність використання інноваційних підходів у маркетингу й, зокрема, маркетингу відносин, заснованого на розвитку й підтримці довгострокових зв'язків зі споживачами, формуванні їхньої лояльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Слово “лояльність” у перекладі з французької або англійської (“loyal”) означає, “вірний”. Розглядаючи лояльність, у першу чергу, як вірність, можна говорити про прихильність і відданість як про

синоніми лояльності. Поняття “прихильність” у словниках розглядається як відданість, схильність.

Сьогодні темі формування клієнтської лояльності приділяється значна увага з боку практикуючих маркетингових консультантів та науковців.

Безумовно, фундаментальними та основоположними дослідженнями є праці провідних західних експертів у цій галузі, серед яких слід виділити Д. Аакера, Дж. Пайна, М. Роджерса, Д. Пепперса, Т. Джонса, Е. Сассера, Ф. Рейхельда. Фундаментальних досліджень, які були б представлені в українській економічній літературі, небагато, серед науковців, які згадують про поняття “лояльність клієнта” в своїх працях, можна виділити Богомаза Н.В., Зозульова О.В., Ілляшенка, С.М., Старостіну Н.О., Писаренко Н.Л. та інших.

Метою статті є здійснення комплексного дослідження процесу формування споживчої лояльності до торговельного підприємства, що враховує найбільш дієві фактори впливу та інструменти маркетингу.

Виклад основного матеріалу дослідження. В маркетинговій літературі під “лояльністю споживача” звичайно розуміють як переважне бажання зробити повторну купівлю визначеного бренду. Механізм повторної купівлі включає в собі комбінацію багатьох складників. Стосовно природи існування лояльності споживачів існує наступна класифікація:

- транзакційна - це поведінська лояльність, яка спричинена ціновими факторами, зручністю купівлі, програмами стимулювання збуту (у такому разі споживач легко переключиться на інший бренд чи продукт);
- перцепційна лояльність – лояльність відношення, яка проявляється в ступені задоволеності продуктом, ціною або споживчими властивостями;
- змішана – комплексна лояльність розглядається як комбінація двох вищезгаданих аспектів лояльності споживачів (споживачу зручно купувати бренд і він має емоційно відчувати уподобання та задоволеність) [3, с. 335].

Лояльність відображає всю систему відносин на рівні споживача, групи та суспільства і є результатом взаємодії покупця з середовищем і тими соціальними процесами, які відбуваються в суспільстві в цілому. Лояльність визначається складною, опосередкованою залежністю від цілого ряду факторів. На лояльність споживачів впливають так звані визначальні та додаткові фактори. До визначальних факторів можна віднести наступні: асортимент товарів, рівень цін, якість товарів, місце розташування торговельного закладу.

До додаткових відносять наступні: кваліфікація персоналу, рівень сервісного обслуговування, оригінальні програми лояльності, комплекс маркетингових комунікацій та атмосфера торгового залу [5].

На визначальні фактори споживач реагує у першу чергу. Саме тому вони розглядаються більшістю фахівців у якості формуючих лояльність споживачів. Додаткові фактори характеризуються опосередкованим впливом на поведінку споживачів. Вони формують емоції і створюють переваги, які в подальшому стають стимулом, заради якого споживач буде відвідувати певні підприємства роздрібно-торговельної мережі.

Чітке розуміння сутності та характеристик товарного асортименту дає змогу компанії найбільш вигідно для себе працювати на ринку, уникаючи недобросовісної конкуренції. Застосувавши діагностику своєї асортиментної політики, підприємство може визначити перспективи подальшого розвитку асортименту на найближчий період, знайти резерви підвищення ефективності функціонування, розробити індивідуальні стратегії для різних груп товарів [2].

Для задоволення потреб споживача і отримання прибутку підприємства використовують різні стратегії знижок, а ціна і цінність товару базуються на його корисності, або задоволенні, що їх здобуває споживач і підприємство, що виробляє і пропонує товар.

Залежно від цінової системи заохочення клієнтів виділяють два основних види програм підвищення лояльності споживачів: дисконтні та бонусні програми. Дисконтні програми надають своїм учасникам суцільно матеріальну вигоду у вигляді повернення частини оплаченої вартості товару безпосередньо в момент покупки. Різновидом дисконтних програм є накопичувальні дисконтні програми. У цих програмах вигода учасників залежить від їхньої купівельної активності: чим частіше й на більшу суму вони купують, тим більшу вигоду одержують. Однак, сама вигода при цьому залишається суцільно матеріальною – економія грошей. На зміну дисконтним програмам приходять бонусні програми заохочення споживачів. Суть їх полягає в тому, що споживач, здійснюючи покупки, одержує призиви бонуси. Накопичивши обумовлену кількість бонусів, він може одержати приз. У даних програмах присутня не тільки матеріальна, а й емоційна вигода, що має прояв при одержанні потрібного й бажаного призу, оскільки споживач може вибрати його самостійно, у відповідності зі своїми потребами.

Одним із факторів впливу на лояльність споживачів до торговельного підприємства є якість товару. Під якістю продукції, як економічною категорією, розуміють відповідність властивостей та ознак товару вимогам і потребам кінцевих споживачів.

Наступний фактор впливу на лояльність споживачів до торговельного підприємства – це його місце розташування. Відомо, що вибір правильного місця розташування торговельного підприємства є ключовим чинником успіху [4].

Чинники, які притягують покупців у центр торгівлі:

- наявність різноманітних торговельних підприємств, що пропонують всеохоплюючий асортимент і вибір товарів та послуг;
- наявність банківських структур і відділень;
- гарні та не завантажені під'їзні шляхи, а також добре функціонуючий комунальний транспорт;
- наявність місця для відпочинку та розваг.

Маркетингові комунікації є одним із основних факторів визначення ефективності діяльності підприємства. Соціально-етичний напрямок діяльності обмежує можливість підприємств у виборі засобів просування продукції. Тому, розробляючи маркетингові комунікації, доцільно розподілити їх на інструменти соціальної діяльності підприємства та інші засоби просування [7, с. 228].

Якщо говорити про заходи з просування, що сприяють здійсненню соціально-етичного впливу та, зокрема формуванню лояльності споживачів, ефективними є такі:

- реклама та PR;
- корпоративний сайт;
- виставки;
- періодичні акції для споживачів, мерчандайзинг, POSM;
- власні видання [7].

Практика свідчить про те, що при формуванні атмосфери в магазині в цілому або в кожній секції (відділі) необхідно враховувати вплив стимулів, що сформували поведінку відвідувача до входу в магазин. Атмосфера магазину – сукупність зовнішніх чинників, що присутні в торговому залі, роблять певний вплив на сенсорні рецептори і формують психологічний стан відвідувача.

Для формування атмосфери магазину використовують архітектуру, планування, візуальні компоненти, освітлення, кольори, музику, запахи, емоційний стан, адаптивні здібності, позитивне сприйняття товарів покупцями, що створюють в свідомості покупців певний образ торгового підприємства, підкреслюють його індивідуальність.

Візуальні компоненти атмосфери магазину використовуються як додаткові джерела інформації для полегшення сприйняття і пошуку потрібних товарів. Зображення і знаки можуть виступати як сполучна ланка між товарами і відвідувачами, а їх забарвлення і тон – доповнювати товар. Інформативні знаки і малюнки роблять товар бажаним. Фігурні знаки і зображення використовуються для залучення уваги споживачів і інформування покупця в доступнішій і наочнішій формі. Знаки, покажчики, малюнки повинні бути пов'язані з товарами, що позиціонуються, і мінятися у міру їх реалізації і зміни позиції. Розміщена на них інформація повинна сприйматися з першого погляду (на ходу) і бути гранично ясною [1].

Для забезпечення високої якості результатів діяльності підприємства, підвищення лояльності клієнтів важливу роль відіграє професіоналізм торговельного персоналу. Співробітникам контактної зони важливо володіти вмінням входити в контакт зі споживачем, здатністю ненав'язливо з'ясувати його запити і запропонувати потрібний товар чи послугу. Сам працівник повинен залишатися доброзичливим, ввічливим і стриманим протягом всього періоду контакту з клієнтом.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, у рамках маркетингу відносин для втримання споживачів за допомогою їхнього повного задоволення використовують програми підвищення їхньої лояльності. Під програмою підвищення лояльності споживачів (loyalty programs) маємо на увазі набір дій, організованих таким чином, щоб стимулювати споживачів і відповідати їхнім вимогам, а також щоб звести до мінімуму втрати, а саме втрати в кількості споживачів і збільшити кількість продажів. Основним мотивом програм лояльності є надання покупцям вигід: матеріальних, емоційних, психологічних.

Список використаних джерел:

1. Атмосфера торгового залу: як вплинути на збільшення об'єму продажів.
URL: http://toplutsk.com/articales-article_529.html
2. Березовська В.О. Значення асортименту при визначенні лояльності споживачів до роздрібних торговельних мереж. *Економічні науки*. 2011. № 7.
URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/znepen/2011_71
3. Богоявленський О.В. Управління лояльністю споживачів на вітчизняних і закордонних ринках як фактор підвищення конкурентоспроможності продукції. *Вісник економіки і промисловості*. 2011. № 36. С. 331-336
4. Бориславська Н.О. Формування лояльності споживачів в контексті управління торговим маркетингом. *Сталий розвиток економіки*. 2011. № 2. С.
5. Діброва Т.Г. Основні засади розробки програми лояльності на підприємстві. URL: http://probl-ekonomy.kpi.ua/pdf/2008_20.Pdf
6. Райхельд Ф. Ефект лояльності: рушійні сили економічного зростання прибутку та цінності. Москва: Вільямс. 2013. С. 187-199
7. Сержук А.В. Комплекс маркетингових комунікацій у соціально-етичній діяльності підприємства. *Інноваційна економіка*. 2011. № 3. С. 228-231

УДК 338.24:621

Попова Г.В.

к.п.н., доц., доцент кафедри менеджменту ДДПУ

Островська Н.О.

студентка I курсу магістратури спеціальності

073 «Менеджмент» ДДПУ

МЕТОДИ ПРОГНОЗУВАННЯ ЦІНОУТВОРЕННЯ З ОПТИМАЛЬНИМИ ВИТРАТАМИ НА ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ ПРОЕКТИ ПІДПРИЄМСТВА

У статті запропоновано науково-методичний підхід до прогнозування ціноутворення з оптимальними витратами на інноваційно-інвестиційні проекти методом кореляційно - регресійного аналізу для визначення ціни і оптимальних витрат на виробництво і реалізацію продукції інноваційно-інвестиційних проектів, що дає можливість формування ефективної і збалансованої інноваційно-інвестиційної програми підприємства на майбутній і довгостроковий період; визначення розвитку операційної діяльності підприємства; забезпечення високих темпів розширеного відтворення позаворотних операційних активів.

Ключові слова: прогнозування, ціноутворення, інноваційно-інвестиційний проект, розвиток.

Постановка проблеми. В основі вирішення проблеми стійкого економічного розвитку країни лежить підвищення ефективності виробництва і забезпечення конкурентоспроможності продукції, як на внутрішньому, так і зовнішньому

ринках. Якісні зрушення в досягненні новизни ефективності виробництва в сучасній економіці не можливі без інноваційно-інвестиційної стратегії і тактики розвитку підприємства. Особливо гостро виявляються ці проблеми в машинобудуванні України, виробництво якого десятиліттями було орієнтоване на занижені за світовими мірками споживчі параметри. Роки українських реформ поки не приносять якісних змін цій ланці економіки країни. Набір актуальних питань і проблем, пов'язаних із здійсненням інноваційно-інвестиційної діяльності (ІІД) підприємства вимагає нових підходів як в теорії, так і в практиці ухвалення управлінських рішень у всіх виробничо-господарських сферах. В умовах гострої конкурентної боротьби на світовому ринку, вітчизняні підприємства зможуть успішно розвиватися, упроваджуючи сучасну систему управління ІІД. Проблема підвищення ефективності системи управління ІІД є ключовою у ряді основних напрямів розвитку матеріально-технічної бази машинобудівного комплексу. Вирішення даної проблеми вимагає розробки нових концептуальних, методичних і практичних підходів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств присвячено багато робіт вітчизняних і зарубіжних фахівців. Серед них варто виділити роботи А.В. Савчука [1], О.І. Амоши [2, 3], Р. Акоффа, Ф. Портера, Б. Твісса [4] та інших. Проблеми моделювання процесів прийняття управлінських рішень освітлено в роботах В.О. Василенка, Я.Г. Берсуцького, В.В. Вітлінського, Р.М. Лепи [5], Л.Г. Лабскера, Дж.К. Лафти, Б.Г. Литвака, Д. Норкотта, Р. Стенсфілда, М. Еддоуса, М. Мескона та інших.

Наукові дослідження та практика функціонування промислових підприємств України показують, що ефективність управління інноваційно-інвестиційними процесами визначається наявністю сприятливого клімату для розвитку інноваційно-інвестиційної діяльності підприємства, інтелектуального потенціалу, інформаційних технологій і рівнем методичної обґрунтованості інноваційної політики підприємства. Реалізація цих напрямів вимагає інтеграції зусиль та інтересів суб'єктів на всіх рівнях управління – державному, регіональному й безпосередньо на рівні підприємств.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування науково-методичного підходу до прогнозування ціноутворення з оптимальними витратами на інноваційно-інвестиційні проекти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Питанням оптимізації і прогнозування технічних і економічних показників присвячено багато робіт відомих авторів, таких як: Адельман З, Бокс Дж., Уїлсон Д.О., Хантер Дж., Хол М., Шеффе Р., а також інших вчених і фахівців в області теорії і практики планування при пошуку оптимальних умов і варіантів розвитку об'єкту, що вивчається.

Не дивлячись на високу вивченість даної проблеми в наукових працях недостатньо чітко представлений організаційно-економічний аспект формування і використання інструментарію підвищення ефективності управління інноваційно-інвестиційною діяльністю крупного машинобудівного

підприємства, що відноситься до питань практичного керівництва на різному ієрархічному рівні управління підприємством.

Запропонований науково-методичний підхід містить сукупність аналітичних способів, правил дослідження економічних явищ і процесів інноваційно-інвестиційної діяльності підприємства (рис. 1). Економіко-математичні методи будуються на основі синтезу знань по економіці, математиці і статистиці. Існуюче різноманіття методів аналізу представляє широкі можливості у виборі інструментарію дослідження. Причому цей вибір визначається метою аналізу, вимогами до ступеня деталізації аналізу, до точності результатів, характером взаємозв'язків між показниками.

Одним з методів економіко-математичного моделювання є кореляційно-регресійний аналіз, який використовується для визначення взаємозв'язку між показниками, що не знаходяться у функціональній залежності. Для виявлення закономірності зміни показників, що вивчаються, необхідно достатньо тривалий період діяльності аналізованого підприємства.

Основним завданням кореляційно - регресійного аналізу є визначення взаємозв'язку між явищами або впливаючими чинниками на результативний показник.

У загальному вигляді рівняння регресії має вигляд:

$$y = b_0 + \sum b_i x_i + \sum b_{ij} x_i x_j + \sum b_{ii} x_i^2 + \dots (1)$$

де y - параметр оптимізації - це економічний показник, який потрібно оптимізувати;

- x_i впливаючі чинники, що впливають на параметр оптимізації;

- $b_0; b_i; b_{ij}; b_{ii}$ коефіцієнти рівняння регресії.

Науково-методичний підхід до прогнозування ціноутворення з оптимальними витратами на інноваційно-інвестиційні проекти методом кореляційно - регресійного аналізу можна розділити на наступні етапи за певною послідовністю:

1. Постановка завдання. Бажано, щоб мета дослідження була сформульована кількісно, оскільки планування, перш за все, пов'язане зі встановленням кількісних зв'язків між вхідними і вихідними параметрами досліджуваного об'єкту. Об'єкт дослідження повинен бути керованим.

Мета завдання — визначення ціни і оптимальних витрат на виробництво і реалізацію продукції інноваційно-інвестиційних проектів.

2. Вибір параметра оптимізації. Бажано, щоб параметр оптимізації був однозначним, тобто, щоб тільки одне значення параметра характеризував єдиний стан об'єкту, виражався кількісно, оцінювався з максимальною статистичною ефективністю і мав економічне значення. У даній методиці як параметри оптимізації вибрані витрати змінні питомі (y_1), витрати постійні питомі (y_2), повна питома собівартість (y_3), оптова ціна (y_4) і прибуток до оподаткування питома (y_5). У роботі систему параметрів оптимізації пропонуємо формувати з урахуванням пріоритетів показників по рівнях значущості. До першого рівня

пропонуємо відносити найбільш важливі показники - це ціна і витрати на виробництво і реалізацію інноваційно-інвестиційних проектів.

3. Вибір впливаючих чинників. Важливою вимогою, що пред'являється до чинників, є відсутність кореляції, тобто відсутність взаємозалежності. Бажано, щоб чинники мали кількісну оцінку. Вибираючи чинники необхідно враховувати область, що обмежує їх можливе варіювання. Для кожного чинника встановлюють:

(B_y) - верхній рівень можливого варіювання - максимальна величина впливаючого чинника;

(H_y) - нижній рівень можливого варіювання - мінімальна величина впливаючого чинника;

(O_y) - основний рівень можливого варіювання, визначається як різниця між верхнім рівнем (B_y) і інтервалом варіювання (J) , тобто $O_y = B_y - J$;

(J) - інтервал варіювання - це різниця між верхнім і нижнім рівнями ділена навпіл, тобто

$$J = (B_y - H_y) / 2 \quad (2)$$

Вибираючи чинники, що впливають на параметр оптимізації необхідно враховувати причинно-наслідкові зв'язки між показниками.

Вхідні чинники пропонуємо кодувати. При кодуванні здійснюється перенесення початку координат в центр (основний рівень планування) і вибір масштабу в одиницях варіювання вхідних чинників. Кодовані значення чинників (x_i) пов'язані з натуральними значеннями (X_i) наступним співвідношенням:

$$x_i = (X_i - X_{i0}) / J \quad (3)$$

де X_{i0} - натуральне значення чинника на основному рівні.

4. Складання лінійного плану. У нашому прикладі варіюються три чинники x_1 , x_2 , і x_3 , причому кожен на двох рівнях +1 і -1. Одиниці для зручності опускаються, залишаються тільки (+) і (-). Всі можливі комбінації чинників можуть бути вичерпані у восьми варіантах.

де N - кількість варіантів в матриці планування

$k = 3$ - число впливаючих чинників; 2 - означає, що кожен чинник варіюється на двох рівнях (+) і (-).

У другому стовпці приводимо значення фіктивної змінної $x_0 = +1$, її оцінка дає величину вільного члена (b_0) в рівнянні регресії. Значення змінних x_1 , x_2 , і x_3 утворюють планування повного експерименту чинника.

y_i - середнє значення параметра оптимізації, отримане в результаті розрахунків фактичних значень параметра оптимізації.

$$\hat{Y}_i = (y_1 + y_2) / 2 \quad (5)$$

де y_1 і y_2 - повторні визначення фактичного значення параметра оптимізації.

5. Розрахунок коефіцієнтів рівняння регресії і визначення їх довірчих інтервалів. За допомогою матриці планування можна розрахувати коефіцієнти рівняння регресії, що описує поверхню відгуку, на локальній ділянці поблизу вибраного основного рівня (O_y) , з обліком відповідних знаків:

$$b_i = \left(\sum_{u=1}^N x_{iu} \cdot y_u \right) / N \quad (6)$$

де: x_{iu} - значення x_s в u - тому варіанті; u - номер варіанту (періоду); y_u - значення параметра оптимізації в тому ж варіанті.

Для розрахунку будь-якого коефіцієнта, стовпцю (y_i) слід приписати знаки відповідного стовпця (x_i), скласти значення параметра (y_i) з своїми знаками і результат розділити на число (дослідів) варіантів матриці планування.

6. Розрахунок дисперсії параметра оптимізації. Оцінка помилок досвіду або відтворюваність варіантів оцінюється за даними паралельних вимірювань рандомізованих в часі. Рандомізувати – зробити випадковими ті чинники, що систематично діють, які важко піддаються обліку і контролю, з тим, щоб можна було розглядати їх як випадкові величини, і, отже, враховувати статистично. Якщо при плануванні кожен варіант в матриці планування повторюється кілька разів, то дисперсія параметра оптимізації визначається таким чином:

$$S^2(\hat{Y}_i) = \sum_{i=1}^N S_i / N \quad (7)$$

де $\sum_{i=1}^N S_i$ відрядкова дисперсія.

Відрядкова дисперсія визначається за формулою:

Дисперсія параметра оптимізації рівна:

Перевірити однорідність ряду дисперсії можна за допомогою G критерію (критерію Кохрена). Розрахункове значення G критерію визначається як приватне від ділення максимальної відрядкової дисперсії з даного ряду на суму всіх дисперсій:

Табличне значення критерію Кохрена при певному рівні значущості $\alpha = 0,05$, міри свободи в кожному варіанті $f = n - 1$ і числі варіантів N , рівно

Якщо $G^{табл.} > G^{расч.}$, то ряд дисперсії вважається однорідним, означає дисперсія знайдена правильно.

6. Перевірка коефіцієнтів рівняння регресії на їх статистичну значущість. З цією метою розраховують довірчі інтервали коефіцієнтів регресії (Δb_i). Дисперсія, що характеризує помилку у визначенні коефіцієнтів рівняння регресії, розраховується за формулою:

Довірчий інтервал для коефіцієнтів рівняння регресії, визначається за формулою:

$$b_i = \pm S b_i * t_{\alpha, N} \quad (12)$$

д

е α - рівень значущості, це вірогідність практично неможливих подій, $\alpha=0,05$;

Коефіцієнти рівняння регресії можна рахувати статистично значущими, якщо

-

к

п

їх абсолютне значення рівне або перевищує величину довірчого інтервалу, тобто Δb_i .

Всі коефіцієнти рівняння регресії пропонуємо визначати як статистично значущі.

У рівняння регресії значення впливаючих чинників слід підставляти в кодованому масштабі (x_i), які розраховуються з урахуванням відповідних значень в натуральному масштабі X_i за формулою:

8. Статистичний аналіз рівняння регресії. З цією метою перевіряють гіпотезу про адекватність рівняння регресії, тобто визначають чи можна використовувати отримане лінійне рівняння або необхідна складніша математична модель. Для перевірки адекватності визначають дисперсію адекватності $S^2_{(ад)}$ за формулою:

де: $U_{jрасч}$ - розрахункове значення параметра оптимізації в j -ом варіанті з урахуванням матриці планування і рівняння регресії.

$\hat{y}_{jфакт}$ - середнє фактичне значення параметра оптимізації;

- число мiр свободи при визначенні дисперсії адекватності рівняння регресії:

$k_{обц.}$ - загальне, первинне число коефіцієнтів рівняння регресії;
 $k_{обц.} = (k + 1) = 3 + 1 = 4$;

$k_{незначит.}$ - кількість незначущих коефіцієнтів рівняння регресії.

Гіпотеза про адекватність лінійного рівняння регресії може бути прийнята, якщо розрахункове значення критерію Фішера не перевищує табличного $F_{расч} < F_{табл}$ для вибраного рівня значущості. В даному випадку $F_{расч.} = S_2(ад) / S_2(y)$. $F_{расч.} < F_{табл.}$ означає гіпотеза про адекватність лінійного рівняння не відкидається і їм можна користуватися для наступних етапів планування зокрема для пошуку напрямку руху по градієнту до оптимуму.

9. Інтерпретація лінійного рівняння регресії.

Величина і знаки коефіцієнтів рівняння регресії дозволяють судити про вплив відповідних чинників на параметр оптимізації (y) або відгук. Чим більше (b_i) по величині, тим сильніше вплив чинника (x_i). Позитивний знак перед (b_i) показує, що збільшення відповідного чинника приводить до зростання параметра оптимізації, тобто відгуку, негативний свідчить про зменшення дії на параметр оптимізації.

10. Рух по градієнту лінійного рівняння регресії (круте сходження по поверхні відгуку). Після отримання адекватного рівняння регресії здійснюється рух його по градієнту в область оптимуму (круте сходження). Визначаючи напрям руху необхідно змінити значення впливаючих чинників (x_1, x_2, x_3) пропорційно величинам відповідних коефіцієнтів регресії з обліком їх знаків.

Для цього переходять від кодованих значень чинників до натуральних, а також розраховують $x_i = (X_i - O_y) / J_i$ і величину кроку (Δi) з урахуванням інтервалів варіювання.

Якщо через яких або обмежень виявляється неможливою зміна чинників, то їх фіксують на досягнутому рівні, продовжуючи рух по решті чинників.

Таким чином, показники першого рівня метода прогнозування ціноутворення з оптимальними витратами на інноваційно-інвестиційні проекти використовуються як інформаційна база для показників другого рівня в методі оптимізації і прогнозування чистого доходу реальних інноваційно-інвестиційних проектів підприємства.

Висновки. Для визначення ціни і оптимальних витрат на виробництво і реалізацію продукції інноваційно-інвестиційних проектів запропоновано науково-методичний підхід до прогнозування ціноутворення з оптимальними витратами на інноваційно-інвестиційні проекти методом кореляційно - регресійного аналізу, що дає можливість формування ефективної і збалансованої інноваційно-інвестиційної програми підприємства на майбутній і довгостроковий період; визначення розвитку операційної діяльності підприємства; забезпечення високих темпів розширеного відтворення позазворотних операційних активів.

Доведено, що показники першого рівня прогнозування ціноутворення з оптимальними витратами на інноваційно-інвестиційні проекти використовуються як інформаційна база для показників другого рівня у підході до оптимізації і прогнозування чистого доходу реальних інноваційно-інвестиційних проектів підприємства. Запропонований науковий підхід допомагає визначити загальні напрями, принципи і способи дії для вирішення поставлених фінансових завдань з оптимізації і прогнозування чистого доходу реальних інноваційно-інвестиційних проектів, підхід ґрунтується на концептуальних положеннях фінансового планування та реалізується на основі кореляційно-регресійного аналізу, що дозволяє забезпечити комплексний і системний підхід до рішення поставлених економічних задач направлених на реалізацію інноваційно-інвестиційної політики підприємства.

Список використаних джерел:

1. Савчук А.В. Теоретические основы анализа инновационных процессов в промышленности: Монография / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. - Донецк, 2003. -448 с. Волошко Е. Экономико-экологические проблемы инноваций и функционирования техносферы // Економіст. - 2004. -№6.-С. 74-75.
2. Механізм переходу України на інноваційну модель розвитку / О.І. Амоша, СМ. Кацура, Т.В. Щетілова та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. - Донецьк, 2002. - 108 с.
3. Амоша А.И., Матюшин А.В., Шемякина Н.В. Финансовые и институциональные механизмы регулирования производственного потенциала: Монография/НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти.-Донецк, 2007. – 372с.
4. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями. – М.: Экономика, 1989. – 271с.

5. *Лепя Р.Н.* Ситуационный механизм подготовки и принятия управленческих решений на предприятии: методология, модели и методы: моногр. / Р.Н. Лепя; НАН Украины, Ин-т экономики пром.-сти. – Донецк: Юго-Восток, 2006. – 308 с.

УДК 338.4

Решетова І.А.

к.пед.н., доцент кафедри менеджменту ДДПУ

Кулієв Р.В.

студент 1 курсу спеціальності

073 «Менеджмент» ДДПУ

ЗАСТОСУВАННЯ МОДЕЛЮВАННЯ У МЕНЕДЖМЕНТІ ПРИ ІДЕНТИФІКАЦІЇ НАВЧАЛЬНИХ ПРОЦЕСІВ

В статті розглянуто забезпечення дієвості реалізації цілей управління освітньою організацією шляхом ідентифікації бізнес-процесів системи управління якістю освіти та обґрунтування вибору мови їх моделювання. Автором зроблено наголос на тому, що підхід до ідентифікації бізнес-процесів системи управління якістю освітньої організації повинен ґрунтуватись не на видах, а на результатах діяльності організації у вищій освіті. В роботі визначено, що результативний підхід до ідентифікації бізнес-процесів системи управління якістю освітньої організації повинен бути заснований на життєвому циклі освітньої послуги (петлі якості), вимогах стандарту ISO 9001:2015 щодо побудови процесів системи управління якістю та стандартизованому переліку бізнес-процесів International Benchmarking Clearinghouse.

Рекомендації щодо ідентифікації та моделювання бізнес-процесів системи управління якістю сприятимуть дієвій імплементації таких систем у діяльність освітніх організацій, що дозволить у подальшому забезпечити задоволеність вимог замовників і реалізацію цілей управління

Ключові слова: основна професійна освітня програма, моделювання, модель, управління, професійна освіта.

Постановка проблеми. У світовому освітньому співтоваристві головним критерієм відбору освітніх установ в умовах глобальної конкуренції є якість отриманої освіти. За конкурентоспроможності установ, вона тісно пов'язана з комплексом цілого ряду завдань щодо консолідації зусиль з боку держави, освітніх організацій і роботодавців. Прагнення держави по запуску сучасної економіки знань та пошуку нових механізмів управління якістю освіти направлено на створення нових компетентнісних моделей з підготовки випускників, затребуваних в сучасних соціально-економічних умовах [4].

Нові орієнтації професійної освіти вимагають не просто зміни тих чи інших компонентів освітнього процесу та освітньої діяльності, а комплексної системної

модернізації освітнього простору, системоутворюючим фактором котрого є життєвий цикл навчання професії, інтегрований в основну професійну освітню програму.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання ідентифікації та моделювання (віртуалізації) бізнеспроцесів всебічно висвітлено такими зарубіжними та вітчизняними авторами, як Буч Г., Всяких Е., Джекобсон А., Калянов Г., Кулябов Д., Королькова А., Маклаков С., Новіков Ф., Рамбо Дж., Репін В.В., Сидоренко Е., Шеєр А., Шмуллер Дж. [2–10], детальний огляд яких наведено нами у роботах [11–13]. Автори Картузов А., Крюков В., Матвеев В., Рудікова Л., Савченко С., Струпінский Д., Тітаренко Д., Шахгельдян К. [14–18] та інші висвітлюють особливості створення інформаційного середовища в закладах освіти та моделювання бізнес-процесів в установах.

Незважаючи на ряд вирішених питань у цій сфері, в умовах зростаючих вимог щодо якості освітніх послуг та якості діяльності освітніх установ питання ідентифікації та моделювання бізнес-процесів продовжують залишатися актуальними. Особливо з огляду того, що як в освітньому, так і науковому середовищі існує безліч різноманітних підходів до ідентифікації та моделювання (віртуалізації) бізнес-процесів систем управління якістю (надалі – СУЯ), але всі вони носять розрізнений характер, що свідчить про відсутність єдності поглядів на перелік бізнес-процесів СУЯ, а що стосується їх моделювання, то зазвичай процес наочно демонструється за допомогою простого графічного алгоритму його реалізації, а мова, за допомогою якої бізнес-процес має бути віртуалізований, практично не регламентується.

Метою статті є забезпечення дієвості реалізації цілей управління освітньою організацією шляхом ідентифікації бізнес-процесів системи управління якістю освітньої організації та обґрунтування мови їх моделювання.

Основні результати дослідження. Об'єктивний характер тенденцій до вироблення нових управлінських підходів як факторів інноваційного розвитку вузів вимагає здійснення переходу:

- від пасивного вивчення освітніх програм до навчання з метою формування діяльнісних знань і компетентностей учнів, що забезпечують рішення нестандартних професійних завдань;
- від стандартизованого навчання студентів до персоніфікованого;
- від реалізації навчального процесу до управління навчальним процесом: від постановки це чи до отримання прогнозованого результату.

В умовах практичної реалізації управління освітніми об'єктами і процес самі пріоритет залишається за системними принципами, в основі яких об'єкт управління рас розглядати як система, тобто володіє такими характеристиками, як: мета, цілісність, ієрархічність структури, складність, множинність, зворотний зв'язок. Будь-який об'єкт системи при такому підході має вхід, вихід і механізм управління, а внутрішня структура об'єкта перед ставлять собою набір взаємопов'язаних елементів.

Аналіз науково-педагогічних джерел з досліджуваної проблеми показує, що з точки зору відтворюваних сторін оригіналу виділяються різні види моделей, основні з яких: структурна, функціональна і змішана моделі.

Структурні моделі імітують внутрішню організацію оригіналу. Під функціональною моделлю розуміється така модель, яка імітує спосіб поведінки оригіналу. Змішані моделі орієнтовані на складно організовані, багатокomпонентні і багаторівневі об'єкти, де неможливо використовувати одну підставу моделювання.

У загальноживаному сенсі структура - це будова і внутрішня форма організує будь-яку систему, яка виступає як єдність стійких взаємозв'язків між її елементами, а також законів даних взаємозв'язків [1]. Вивчення сутності об'єкта направлено на визначення його структури, що й обумовлює значущість і застосування даного виду моделей.

В рамках нашого аналізу інтерес викликають структурні моделі процесів, обумовлені освітньою діяльністю у ВНЗ. Педагогічне моделювання полягає у визначенні компонентів системи управління освітньою програмою як загальної проективної ідеї освітнього менеджменту.

Процедура моделювання включає кілька етапів:

- а) актуалізація вже накопичених знань про об'єкт дослідження;
- б) вибір з числа існуючих моделей тієї, яка найбільш адекватно відображає сутність досліджуваного об'єкта і відповідає цілям дослідження;
- в) безпосереднє дослідження моделі, яке завершується отриманням нових знань про дослідний об'єкт.

Під системою управління будемо розуміти сукупність взаємопов'язаних керованих і керуючих підсистем, що взаємодіють між собою і зовнішнім середовищем і що беруть участь в процесі функціонування щодо досягнення встановлених цілей.

Розглядаючи процес управління освітніми програмами як систему, яка перебуває у взаємозв'язку з усіма елементами, ми отримуємо, що кожен елемент системи має свою мету, тобто процес управління - багатоцільовий. Тому формування цільових функцій і його компонентів - необхідна умова, без якого реалізувати сучасну систему управління практично неможливо.

До завдань управління освітніми системами як сфери компетенції освітнього менеджменту входить ціла сукупність різних систем, спрямованих на забезпечення ефективного та сталого функціонування освітнього процесу в умовах функціонування освітніх установ.

Таким чином, управління освітньою програмою є сукупність змістовних, процесуальних, ресурсних, суб'єктно-діяльнісних, результативно-оціночних компонентів, цілісність яких забезпечується інтеграційними процесами на всіх рівнях освіти.

Забезпечення стійкості і розвитку в управлінні освітніх програм досягається шляхом визначення і закріплення соціальних норм, статусів за інститутом керівників освітніх програм, що гарантують досягнення сучасної якості освіти.

Основними компонентами системи управління можна виділити наступні:

- управління змістом - забезпечує актуальність освітнього контенту в відповідності до вимоги державних освітніх і професійних стандартів;
- управління процесом - забезпечує організацію раціонального розподілу процесуальних потоків;
- управління ресурсами - забезпечує оптимальність розподілу кадрового, інформаційно-методичного, матеріально-технічного оснащення освітньої програми;
- управління контингентом - забезпечує суб'єктно-діяльній взаємодію учасників освітнього процесу;
- управління фінансами - забезпечує ефективне формування процесу розподілу (перерозподілу) фінансових ресурсів освітньої програми;
- управління якістю - забезпечує якість надаваних освітніх послуг.

Побудова структурної моделі управління освітніми програмами дозволяє розкрити цілісність досліджуваної освітньої системи з урахуванням складності її компонентів, виявити механізми та чинники, що забезпечують цю цілісність, знайти різноманітні типи зв'язків і звести їх в єдину теоретичну картину.

Управління змістом являє собою психологічний простір освітньої програми, що вимагає постійної актуалізації та оновлення контенту відповідно тимчасовим тенденціям і вимогою державних стандартів вищої освіти.

Управління процесом відповідно до стратегічних завдань включає в себе освітній процес, в рамках якого здійснюється професійної підготовка здобувачів, вироблення механізмів і методичного забезпечення побудови індивідуальних траєкторій навчання професії; використання сучасних освітніх технологій для досягнення освітніх результатів; формування мереж освітньої установи для спільної реалізації навчальних програм.

Управління ресурсами являє собою сукупність кадрового, інформаційно-методичного, матеріально-технічного оснащення освітньої програми; а також умов і факторів, які задають певний характер освітнього процесу. Управління контингентом включають в себе три рівні взаємодії зі здобувачами.

Перший спрямований на координацію роботи з потенційними абітурієнтами даної освітньої програми, другий являє собою безпосередньо весь етап навчання професії і включає в себе:

- аналіз поточної та проміжної атестації здобувачів, включаючи участь в незалежній оцінці якості освіти (Інтернет-тренажери, Інтернет-екзамен в сфері професійної освіти);
- анкетування студентів з питань організації освітнього процесу та задоволеність якістю наданих освітніх послуг;
- аналіз результатів підсумкової атестації здобувачів, включаючи аналіз звітів голів атестаційних екзаменаційних комісій, відгуків роботодавців і випускників, результатів незалежної оцінки якості освіти;

Третій рівень спрямований на взаємодію з випускниками освітньої програми для уточнення вимог до компетенцій випускника і оцінки обраних технологій реалізації освітньої програми і якості підготовки випускників.

Показниками ефективності управління контингентів в рамках освітньої програмою є успішність студентів (рейтинг, перемога в олімпіадах); професійне визнання студентів (перемога в професійних конкурсах, випереджаюче працевлаштування); затребуваність випускників роботодавцями (працевлаштування).

Управління фінансами забезпечує ефективне формування процесу розподілу (перерозподілу) фінансових ресурсів освітньої програми. Даний компонент спрямований на реалізацію комплексу заходів щодо комерціалізації освітніх, інтелектуальних продуктів, ініціації грантової, госпдоговірної діяльності.

Управління якістю являє собою систему планування, забезпечення якості наданих освітніх послуг; підготовку освітньої програми до багатьох процедур зовнішньої і внутрішньої оцінки якості: акредитацію, сертифікацію, експертизу, організацію проведення самообстеження освітньої програми, контроль якості роботи викладачів освітньої програми.

Всі ці компоненти так чи інакше присутні в освіті, проте, як показує практика, без спеціальних, цілеспрямованих зусиль вони і безліч їх складових існують дискретно, розірвано або за законами стихійного взаємодії.

Що стосується поділу бізнес-процесів за результатами діяльності, то розрізняють такі види:

- стосовно клієнтів процесів – зовнішні та внутрішні;
- щодо отримання додаткової цінності – основні (ті, що додають цінність) і допоміжні (ті, що додають вартість);
- за ступенем детальності розгляду – верхнього рівня, детальні й елементарні (операції, які не потребують більш детального опису) [13; 20, с. 182–185].

Але слід зазначити, що такий поділ є доволі умовним. На сучасному етапі розвитку економіки в основі ідентифікації бізнес-процесів СУЯ лежать вимоги стандарту ДСТУ ISO 9001:2015 [19], які демонструють реалізацію процесного підходу до управління, зосереджуючи увагу на досягненні кінцевих результатів щодо задоволення вимог замовників та інших зацікавлених сторін у якості діяльності організації.

Відповідно [19] процеси СУЯ повинні охоплювати процеси, пов'язані з управлінням системою (лідерство та планування), підтриманням системи управління (управління ресурсами, управління компетентністю, обізнаністю, управління інформацією), процеси виробництва та процеси оцінювання дієвості та поліпшення.

Отже, для ідентифікації бізнес-процесів СУЯ за результатами діяльності з урахуванням виконання вимог ДСТУ ISO 9001:2015 організація повинна чітко визначитись із особливостями виробництва власної продукції та, відповідно, етапами її життєвого циклу.

Одним із найпоширеніших підходів до ідентифікації процесів за життєвим циклом продукту (послуги) є підхід, запропонований Міжнародною бенчмаркінговою палатою (International Benchmarking Clearinghouse) [20, с. 190–

191]. Через свою універсальність підхід ІВС застосовний до будь-яких підприємств та організацій за розміром та складністю, зокрема освітніх.

ІВС пропонує класифікувати бізнес-процеси організації за 13 основними етапами:

- маркетинг ринку та побажання замовників;
- розробка стратегії; розробка продукції (послуг); організація продажу;
- виробництво та постачання продукції;
- організація сервісу (для сервісно-орієнтованих організацій);
- обслуговування замовника та оформлення рахунку-фактури;
- управління людськими ресурсами;
- управління інформаційними ресурсами;
- управління фінансовими та матеріальними ресурсами;
- управління екологією;
- управління зовнішніми зв'язками;
- управління поліпшеннями та змінами [20, с. 190–191].

Відповідно до джерел [19; 22] та підходу ІВС етапами життєвого циклу освітньої послуги є етапи, що утворюють так звану петлю якості освітньої послуги. Подальша процедура ідентифікації та створення мережі бізнес-процесів передбачає складання контекстної діаграми процесів, яка описує СУЯ в узагальненому вигляді крізь призму процесного підходу.

В єдину систему управління освітніми програмами вони перетворюються лише в тому випадку, якщо їх зв'язку і взаємодії набувають інтеграційний характер, якщо цілеспрямовано досягається безперервність і спадкоємність всіх процесів і організаційних параметрів під єдиним керівництвом інституту керівників освітніх програм.

Таким чином, сучасні тенденції в галузі освіти, спрямовані на забезпечення гарантії якості професійної освіти і створення нового освітнього ландшафту, змушують по-новому поглянути на систему управління освітнім процесом.

Пропонована структурна модель управління освітніми програмами відображає ідею модернізації вищої освіти в частині формування ефективного механізму мобільного реагування науково-освітньої інфраструктури вузу на динамічні зміни соціально-економічного середовища з метою підвищення якості освіти.

Висновки з цього дослідження та перспективи подальших розробок. Під час проведених досліджень в роботі було обґрунтовано, що визначати перелік бізнес-процесів СУЯ слід не за видами, а за результатами діяльності установи у вищій освіті. В роботі автором закладено основи ідентифікації бізнес-процесів системи управління якістю освітньої організації, що, на відміну від наявних, засновані на стандартизованому переліку бізнес-процесів ІВС, інтеграції життєвого циклу освітньої послуги (петлі якості) та вимогах стандарту ISO 9001:2015. До переліку бізнес-процесів входять процеси рівня «0»: процеси управління «Планування та лідерство», основні процеси «Управління освітньої та науково-дослідницькою діяльністю», допоміжні процеси «Підтримання

системи управління» та процеси моніторингу, аналізу, оцінювання та поліпшування системи «Оцінювання дієвості та поліпшування», які в роботі деталізовано до процесів рівня «1».

Ці процеси відповідають базовим вимогам процесного підходу, сформульованим у ДСТУ ISO 9001:2015, а також дозволяють у подальшому виділити якісні та кількісні показники, що забезпечать як моніторинг процесів, так і можливість прийняття своєчасних та об'єктивних управлінських рішень, спрямованих на реалізацію цілей і забезпечення дієвості та сталого розвитку освітньої організації.

Список використаних джерел :

1. Системи управління якістю. Основні положення та словник термінів (ISO 9000:2005, IDT): ДСТУ ISO 9000: 2007 [На заміну ДСТУ ISO 9000:2001; чинний від 2008-01-01]. Київ: Держспоживстандарт України, 2008. 34 с.
2. Калянов Г. Н. Моделирование, анализ, реорганизация и автоматизация бизнес-процессов: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2006. 240 с.
3. Кулябов Д. С., Королькова А. В. Введение в формальные методы описания бизнес-процессов: учеб. пособие. М.: РУДН, 2008. 173 с.
4. Маклаков С. В. Моделирование бизнес-процессов с BPwin 4.0. М.: Диалог МИФИ, 2002. 224 с.
5. Новиков Ф. А. Анализ и проектирование на UML: учеб.-метод. пособие. СПб.: ИТМО, 2007. 286 с.
6. Всяких Е. И., Сидоренко Е. В., Носков Б. В., Киселев С. П., Зуева А. Г. Практика и проблематика моделирования бизнес-процессов. М.: ДМК «Пресс»; Компания ИТ-Экономика, 2008. 246 с.
7. Репин В. В., Елиферов В. Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. М.: Стандарты и качество, 2004. 408 с.
8. Booch G., Rumbaugh J., Jacobson I. The Unified Modeling Language User Guide. Second Edition, Addison-Wesley, 2005.
9. Schmuller J. Sams Teach Yourself UML in 24 Hours. 3rd Edition. Sams Publishing, 2004. 504 p.
10. Sheer A. ARIS-Business Process Modelling. Berlin: Springer-Verlag, 1998.
11. Станкевич І. В., Тігарєва В. А. Переваги та недоліки застосування уніфікованої мови UML при моделюванні бізнес-процесів складних організацій. Наука й економіка. 2014. Вип. 4 (36). С. 207–216.
12. Станкевич І. В., Тігарєва В. А. Моделювання бізнес-процесів підприємств сфери зв'язку та інформатизації за допомогою Unified Modeling Language-діаграм. Глобальні та національні проблеми економіки: електронне наукове фахове видання. 2014. № 2. С. 713–719.
13. Станкевич И. В. Основные подходы к выделению бизнес-процессов в образовательных организациях: materials of the X International scientific and practical conference [«Conduct of modern science», (30.11 – 07.12.2014, Sheffield)]. Vol. 5. Economic science. Science and education. P. 46–50.

14. Крюков В. В., Шахгельдян К. И. Корпоративная информационная среда как основа управления бизнес-процессами вуза // Информационные технологии в образовании (ИТО-2006): сб. тр. XVI Междунар. конф. М., 2006. № 2. С. 19–21.

УДК 330.34-026.15

Скорописова Л.І.,
ст.викладач кафедри менеджменту ДДПУ

КРЕАТИВНІ ІНДУСТРІЇ ЯК НАПРЯМОК СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Стаття присвячена актуальним питанням пов'язаним з розумінням значимості сфери креативних індустрій. Зокрема, на підставі аналізу статистичних даних, зроблені висновки щодо перспектив розвитку креативних індустрій, як напрямку стратегічного розвитку національної економіки.

Ключові слова: креативність, креативна економіка, креативна сфера, креативний сектор, креативні індустрії.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В сучасних умовах функціонування економічна система характеризується новим етапом економічного розвитку, що зв'язала економіку і культуру та охопила економічні, технологічні, соціальні і культурні аспекти розвитку як на макро-, так і на мікрорівні.

Знання і доступ до інформації, креативність все частіше визнаються потужними двигунами, що якраз стимулюють, сприяють розвитку економіки та дають можливість бути провідними компонентами економічного зростання, торгівлі та інновацій, соціальної згуртованості та зайнятості в більшості країн з розвинутою економікою.

Наявності слабких місць, як у внутрішній політиці, так і у діловому середовищі, а також глобальні системні змін в економіці, не дають Україні використати свій багатий і самобутній творчий потенціал для її економічного розвитку.

В сьогоднішній українська економіка й досі є слабкою у порівнянні з країнами Східної Європи. Як зазначають вчені, саме в такі часи є можливості подивитися на нові варіанти, підходи та стратегічні напрямки з урахуванням того, що саме креативні індустрії є одними з найбільш динамічних секторів світової економіки та є такими що спонукають розвиток країн.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом спостерігається активний інтерес щодо становлення та розвитку креативної економіки як з боку закордонних, так і вітчизняних науковців. Одними з перших дослідників впливу креативних індустрій на економіку були Дж. Хоукінс [12], який розглядав вплив креативних індустрій на світову економіку та Р. Флоріда [11], який взяв за основу трудовий підхід та ввів поняття креативного класу.

Різні питання, пов'язані з особливостями креативної економіки теоретичного та практичного значення, досліджували в своїх працях зарубіжні та українські вчені-економісти П. Бурдье, О.Головинов, П.Кавес, Г. Крелла, Ч. Ландрі, Р. Флорид, І. Дубіна, О. Білокрилова, М. Каменських, Л. Антонюк, А. Пакуліна, А. Степанов, В. Чорна [1,2,5,9,10,13].

Перспективи розвитку креативної економіки в Україні досліджували: А. Мержвинська, А. Пакуліна, Ю. Сотнікова та ін.[6,7].

Але, незважаючи на широке висвітлення питань креативної індустрії, проведене дослідження довело наявність досить обмеженої сфери знань щодо економічної ролі креативних індустрій як напрямку стратегічного розвитку національної економіки.

Мета статті. Метою статті є дослідження теоретичних основ формування та розвитку креативних індустрій в умовах становлення нової економіки, вивченні їх сутності та розуміння їх можливостей, які здатні до розширення та генерування доходів, підвищення рівня зайнятості, сталого розвитку і можливостей стати одними з напрямків стратегічного розвитку національної економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах глобалізації креативність стала джерелом конкурентних переваг та рушійною силою прогресу.

В 2019 році Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй (ООН) оголосила 2021 рік Міжнародним роком креативної економіки для сталого розвитку. Програма заходів Міжнародного року креативної економіки передбачає проведення низки форумів, конференцій та міжурядових зустрічей, які мають привернути увагу до проблем, які стримують розвиток креативних індустрій (КІ) та можливостей, які створюють ці сфери.

Хоча термін креативних індустрій (КІ) стає все більш розповсюдженим, існують різні підходи до їх визначення.

Терміни "креативні індустрії/ галузі" або "креативний сектор", перекладені українською мовою як креативні індустрії, є термінами, що використовуються в літературі взаємозаміно і що впливає з відсутності одного універсального визначення.

Закон України "Про культуру" дає наступне визначення креативних індустрій [4]: "Креативні індустрії - види економічної діяльності, метою яких є створення доданої вартості і робочих місць через культурне (мистецьке) та/або креативне вираження".

UNCTAD надає визначення креативних секторів як "...цикли створення, виробництва та розподілу товарів і послуг, що використовують креативність і інтелектуальний капітал як основні зусилля". Вони складають комплекс заходів оснований на знаннях який потенційно зосереджений, але не обмежується мистецтвом отримання доходів від торгівлі та прав інтелектуальної власності. а також включають в себе матеріальні та нематеріальні товари, креативні художні послуги, економічну цінність та маркетингові цілі. [14].

Базові види економічної діяльності, які належать до креативних індустрій визначені розпорядженням КМУ від 24.04.2019 № 265-р "Про затвердження видів економічної діяльності, які належать до креативних індустрій" [8]. До них входять 34 види економічної діяльності які охоплюють активність, що безпосередньо пов'язана зі створенням креативного продукту.

Водночас значний внесок у креативну економіку роблять і суміжні сфери (діяльність у сфері зв'язку, друк, туризм, дизайн, архітектура тощо). Частка окремих творчих галузей в структурі цілого сектору різноманітна і це додаткові види економічної діяльності, які надають підтримку, полегшують, обслуговують або уможливають створення, виробництво й розповсюдження продукту, який генерується креативними індустріями.

Одним з найпростіших для розв'язання проблемних аспектів дослідження КІ є наявність інформації щодо економічних показників. [3].

У фокусі нашого дослідження - види економічної діяльності, які належать до креативних індустрій України і безпосередньо стосуються створення креативного продукту.

Аналіз проводився за даними державного статистичного управління України, як на високому рівні процесу об'єднання елементів в одну систему, так й на більш деталізованих рівнях - окремих креативних індустрій та видів економічної діяльності.

Порівняння здійснювалось за ключовими показниками, які характеризують економічний розвиток - валовою доданою вартістю (ВДВ), зайнятістю та кількістю бізнесів, задіяних у КІ.

Креативні індустрії України включають візуальне мистецтво, сценічне мистецтво, видавничу діяльність, дизайн, моду, інформаційні технології, аудіовізуальне мистецтво, архітектуру, рекламу, бібліотеки, архіви та музеї, народні художні промисли.

На креативних індустріях фокусується Велика Британія, Польща, Канада, США та Німеччина. З іншого боку, Туреччина обмежується культурним сектором.

В таблиці 1 надано порівняння ключових економічних показників креативних сфер зарубіжних країн.

Українські креативні індустрії створюють 3,9% національної доданої вартості. Це менше ніж у Великій Британії - 5,8%, Польщі - 6,3%, США - 4,6%, але більше ніж у Туреччині - 0,3%, Канада - 2,7% та порівняно з Німеччиною - 3,3%.

В Україні в креативних індустріях зайнято 3,6% усіх зайнятих працівників, що значно менше ніж у Великій Британії - 11,9%, але більше ніж у Польщі - 2,4% та Туреччині - 2,3%, приблизно на одному рівні з США - 3,3%, а Канадою - 3,5% та Німеччиною - 3,5%.

Згідно статистичних даних у 2018 р. валова додана вартість креативних індустрій склала 97 млрд. гривень - 3,9% загальної доданої вартості, а в 2019 р. - 117,3 млрд. грн. - 3,95% загальної доданої вартості, що показує її зростання.

Ключові економічні показники креативних сфер зарубіжних країн

Країна	Сфера	Рік	Вклад у додану вартість, %	Вклад у зайнятість, %	Вклад у зовнішню торгівлю	
					Товари, %	Послуги, %
Україна	Креативні індустрії	2019	3,94	3,8	Експорт - 1 Імпорт - 1,5	Експорт - 30,0 Імпорт - 6,1
Велика Британія	Креативний сектор	2018	5,8	11,9	Експорт - 3,1 Імпорт - 1,5	Експорт - 11,9 Імпорт - 9,2
Польща	Креативні індустрії	2018	6,3	2,4	Експорт - 1,6 Імпорт - 1,1	Експорт - 4,4 Імпорт - 6,6
Туреччина	Культурний сектор	2018	0,3	2,3	Експорт - 4,2 Імпорт - 2,2	Експорт - 3,6 Імпорт - 16,3
США	Мистецтво та креативні індустрії	2017	4,7	3,3	Експорт - 3,1,	Імпорт - 1,5%
Канада	Креативні індустрії	2018	2,7	3,5	Експорт - 2,5,	Імпорт - 3,3
Німеччина	Культурні та креативні індустрії	2018	3,3	3,5	Експорт - 1,9 Імпорт - 2,3	Експорт - 8,2 Імпорт - 9,6

Більшу частину доданої вартості КІ створює комп'ютерне програмування - майже 43% від загальної ВДВ КІ в 2019 р., що і забезпечує їх стрімке зростання. В 2019 р. номінальна ВДВ комп'ютерного програмування виросла в 7,7 рази у порівнянні з докризовим 2013 р., а враховуючи інфляція - майже в 3 рази.

Крім комп'ютерного програмування, до ТОП-5 найбільших видів економічної діяльності КІ за ВДВ також відносяться рекламні агентства (12%), консультування з питань інформатизації (10%), діяльність у сфері телевізійного мовлення (9%), а також виробництво кіно та відеофільмів, телевізійних програм (4%) та посередництво в розміщенні реклами в засобах масової інформації (4%).

Швидкими темпами зростає і кількість фірм в сферах КІ. Так на 2019 р. налічувалось 205,5 тисяч суб'єктів господарювання (СГ). а роком раніше в КІ діяло 175,2 тисячі СГ, а в 2013 р. - 97 тисяч СГ. Загалом, в 2019 р. КІ забезпечили роботою 352 тисяч людей, або 3,6% зайнятих, а порівняно з 2013 р. зростання склало майже 40%.

Відповідно, кількість СГ, які створюються ВДВ у КІ зросла у 2019 р. на 17,3% до попереднього року та більш ніж вдвічі до 2013 р. Інші види економічної діяльності КІ зростали повільніше і, як результат, частка компаній КІ зросла з 5,6% в 2013 році до 10,6% у 2019 р.

Результат аналізу ключових економічних показників розвитку креативних індустрій України - індустрії ІТ; реклами, маркетингу та PR; аудіовізуального мистецтва; архітектури, а також літератури та видавничої справи показав, що:

1. ІТ є найбільшою креативною індустрією України, створивши в 2019 р. 54% усієї ВДВ КІ. Номінально, ВДВ ІТ зросла з 10 млрд гривень в 2013 р. до 63,7 млрд. гривень в 2019 р.. Розвиток ІТ значно випереджав розвиток інших КІ, що забезпечило цій індустрії домінуючі позиції серед КІ. Відповідно, в період 2013-2019 р. частка ВДВ у загальній ВДВ КІ зросла з 33% до 54%.

Зростання ВДВ, яку генерує ІТ, є результатом зростання кількості СГ та зайнятості в цій індустрії. В 2019 р., в індустрії ІТ діяло 151,6 тисяч СГ або 73,8% усіх СГ КІ. В 2013 р. ці показники склали трохи більше 56 тисяч СГ або 57,8%. В 2019 р. в індустрії ІТ було задіяно більше 191 тисячу працівників, що становило 54,3% усієї зайнятості КІ. Відповідно, в 2013 р. показники зайнятості склали 88,6 тисяч працівників або 35,1% усієї зайнятості КІ.

2. Реклама, маркетинг та PR є другою КІ України за обсягами ВДВ - в 2019 р. вона створила більше 17% усієї ВДВ КІ. Індустрія демонструє значно менші темпи зростання ніж індустрія ІТ. Номінально, ВДВ цієї індустрії України зростає з 9,9 млрд гривень в 2013 р. до 20,2 млрд гривень в 2019 р.. Відповідно, індустрія з кожним роком втрачає свої позиції серед інших КІ, поступаючись ІТ. Відповідно, в період 2013-2019 р. її частка ВДВ у загальній ВДВ КІ впала з 32,2% до 17,2%.

Кількість СГ та зайнятості у цій індустрії демонструє динаміку до зростання абсолютних значень зі скороченням вкладу у загальний розвиток КІ. В 2019 р., в індустрії діяло 16,6 тисяч СГ або 8,1% усіх СГ КІ. В 2013 р. ці показники склали 12,5 тисяч СГ або 12,8%. Відповідно, в 2019 р. в індустрії було задіяно 42 тисячі працівників., що становило 11,83% усієї зайнятості КІ.

3. Індустрія аудіовізуального мистецтва є третьою КІ за обсягами ВДВ. У 2019 р. вона створила 17% усієї ВДВ КІ. Ця індустрія демонструє зростання кількості фірм та зайнятості. В 2019 р., в індустрії діяло 4,9 тисяч СГ або 2,4% усіх СГ КІ, а в 2013 р. ці показники склали трохи більше 3,1 тисячі СГ або 3,2% СГ КІ. Відповідно, в 2019 р. в індустрії було задіяно більше 34,8 тисячі працівників, що становило 9,9% усієї зайнятості КІ

4. Індустрія архітектури є четвертою КІ за обсягами ВДВ - в 2019 р. вона створила майже 4% усієї ВДВ КІ. Хоча кількість СГ у Індустрії архітектури зростає, зайнятості скорочується. 2019 р., в індустрії діяло 6 тисяч СГ або 2,9% усіх СГ КІ, в 2013 р. - 4,1 тисячі СГ або 4,1% СГ КІ. З іншого боку, в 2019 р. в індустрії було задіяно майже 19 тисяч працівників (5,4% усієї зайнятості КІ, в 2013 р. - 24,1 тисячі або 9,6% зайнятості КІ.

5. Індустрія літератури та видавничої справи є п'ятою КІ за обсягами ВДВ - в 2019 р. вона створила 3% усієї ВДВ КІ. Ця індустрія демонструє скорочення кількості СГ та зайнятості в цій індустрії. В 2019 р., в індустрії діяло 7,9 тисячі СГ або 3,8% усіх СГ КІ, в 2013 р. - 8,4 тисячі СГ або 8,6% СГ КІ.

В той же час, в 2019 р. в індустрії було задіяно більше 23,8 тисячі працівників, що становило 6,8% усієї зайнятості КІ. Відповідно, в 2013 р. показники зайнятості склали 35,4 тисяч працівників або 14% усієї зайнятості КІ.

В структурі експорту та імпорту послуги КІ включають: рекламні, архітектурні, аудіовізуальні, культурно-рекреаційні, науково-дослідні, комп'ютерні та інформаційні послуги.

У товарному розрізі український імпорт є більш різноманітним за експорт, бо імпорт охоплює 192 товарні групи, а експорт - 163 товарні групи.

У географічному розрізі ситуація протилежна до товарного розрізу, бо експорт є більш різноманітним за імпорт, оскільки Україна імпортує товари з 119 країн, а експортує до 146 країн.

До основних експортних товарів креативних індустрій належать меблі дерев'яні, шпалери, трикотажні вироби для меблювання, іграшки. До імпортних товарів - іграшки, люстри, дорожні сумки, трикотажні полотна, консолі для відеоігор, тощо.

Головними напрямками експорту креативних товарів є Німеччина, Російська Федерація, Польща, Данія, Білорусь, Латвія. Найбільшими постачальниками креативних товарів в Україну є Китай, Туреччина, Польща, Німеччина, Італія.

У 2019 р. експорт креативних товарів склав 0,51 млрд. дол. США. За останні роки спостерігається відновлення його обсягів, але все ще не досягнутий рівень 2013 р.

Експорт креативних послуг зріс на 68% до 5,4 млрд. дол. США порівняно з 2013 р. завдяки швидкому зростанню комп'ютерних послуг, тоді як експорт інших послуг все ще на 36,7% менше.

В структурі торгівлі креативні товари не відіграють суттєвої ролі і становлять 1% експорту і 1,5% імпорту. В той же час експорт креативних послуг в 2019 р. склав 30% загального експорту послуг та 6,1% імпорту.

Валова додана вартість зростає у всіх креативних індустріях, проте динаміка не є однорідною. ІТ є найбільшою креативною індустрією України, створивши в 2019 році 54% усієї валової доданої вартості креативних індустрій України.

Таким чином, креативні індустрії становляться однією з базових складових нової економіки, яка в сучасних умовах перебуває на стадії становлення та сутність якої полягає в використанні останніх досягнень, розробок, інновацій, технологій у своєму функціонуванні, яке супроводжується зміною підходів та принципів до організації та управління бізнес-процесами, сприяє зміцненню та дає можливість зайняти ключові позиції нематеріальних факторів виробництва.

Висновки і пропозиції. В сьогоденні зростає розуміння значущості креативних індустрій для суспільства та економіки через поширення концепцій, ідей, навичок, знань, що сприяє розвитку інновацій, технологічному прогресу, підвищенню якості життя тощо. Зокрема, креативні індустрії є важливими рушіями економічних та соціальних інновацій в економіці. Вони підтримують інновації в багатьох інших секторах через надання креативних ідей для нових продуктів, креативних товарів та послуг, що використовуються у виробничих процесах, маркетингової підтримки інноваційних продуктів.

Проведені дослідження дозволили зробити висновок, що креативні індустрії сприяють впровадженню нових ідей та технологій в інших секторах, підвищенню їхньої продуктивності та конкурентоспроможності та будуть забезпечувати довготерміновий економічний ріст і можуть стати одним з провідних напрямком стратегічного розвитку національної економіки України.

В подальшому, при вкладанні державних коштів в креативні індустрії для досягнення більш значного економічного ефекту, варто не просто збільшувати

витрати на галузі і споживання їх продукції, а робити наголос саме на розвиток виробничої потужності цих галузей.

Список використаних джерел

1. Головінов О. М. Інноваційна активність і інноваційні процеси в національній економіці. Економіка та держава. 2013. № 6. С. 4–8.
2. Давимука С. А., Федулова Л. І. Креативний сектор економіки: досвід та напрями розбудови : монографія / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України». Львів, 2017. 528 с.
3. Державна служба статистики України
4. Закон України «Про культуру» № 2778-VI від № 2778-VI
5. Мержвинська А. М. Дослідження суті креативної економіки та тенденцій і проблем її розвитку в сучасних умовах. Проблеми системного підходу в економіці. 2016. Вип. 1(55). С. 125–129.
6. Покуліна А. А., Белоглазова К. В., Пакуліна Г. С. Розвиток креативної економіки в умовах протистоянні глобальній кризі. Економіка та управління національним господарством. 2019. Вип. 3(14). С. 76–82.
7. Покуліна А. А., Євсєєв А. С. Інноваційна та креативна економіка як умова модернізації національного господарства України. Економіка та управління національним господарством. 2018. Вип. 16.
URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/16_ukr/30.pdf.
8. Розпорядження КМУ від 24 квітня 2019 р. № 265-р Про затвердження видів економічної діяльності, які належать до креативних індустрій, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/265-2019-%D1%80#Text>].
9. Степанов А.А., Савина М. В. Креативная экономика: сущность и проблемы развития. Управление экономическими системами. 2013. № 12 (60). С. 104.
URL: <http://uecs.ru/marketing/item/2667-2013-12-26-08-35-52>.
10. Ушкаренко Ю. В., Чмут А. В., Синякова К. М. Креативна економіка: сутність поняття та значення для України в умовах європейської інтеграції. Економіка і суспільство. 2018. Вип. 18. С. 67–72.
11. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Р. Флорида. – М.: Издательский дом «Классика-XXI», 2007. 355 с.
12. Хокинс Джон. Креативная экономика. Как превратить идеи в деньги. Пер. с англ. Москва : Издательский дом «Классика-XXI», 2011. 256 с.
13. Чорна М. В., Бредіхін В. М. Місце креативної економіки в системі відтворення сучасних потреб суспільства. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. 2016. Вип. 2(24). С. 60–74.
http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/webditcted2016d5_en.pdf].

УДК 379.831

Ступак О.Ю.

д.п.н, доц. кафедри менеджменту ДДПУ

ФОРМИ І МЕТОДИ РАБОТИ З МОЛОДДЮ В ПОЗАНАВЧАЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті представлені сучасні форми і методи роботи з молоддю в позанавчальний час. Новизною даного дослідження можна визначити виділення низки сфер діяльності молоді та відповідний перелік форм і методів роботи з молоддю: проєктна, громадсько-політична, волонтерсько-благодійна, освітньо-наукова діяльність, молодіжна політика.

Ключові слова: молодь, робота з молоддю, методи, форми.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Молодь за віковою характеристикою охоплює досить значний проміжок часу, оскільки відповідно до законодавства України (з змінами в 2021 році) молоддю людиною вважається особа віком від 14 до 29 років. За цей час кожен встигає здобути шкільну, академічну освіту, розпочату професійний шлях та облаштувати родинний побут. Пройшовши етапи соціалізації в освітніх закладах, молодь відчуває свою безпосередню причетність до державотворчих, модернізаційних змін в країні. Водночас сучасні соціологічні дослідження вказують на стабільну політичну та громадянську пасивність молоді, поодинокі випадки спалаху активності з боку молоді, але відсутність сталої тенденції до розвитку соціальної активності молоді. Проте, аналіз видів діяльності у позанавчальний період показав широкий спектр можливостей та напрямків роботи з молоддю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, на які спирається автор; виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття. Серед педагогічних розвідок у руслі представлення інструментів, форм, методів роботи з молоддю заслуговують увагу роботи таких вчених як: Т. Лях [1], О. Станкевич-Волосянчук [2], Н. Трамовецька [3], В. Трілленберг [4], О. Федорчак [5] та інші. Водночас узагальнення підходів в молодіжній роботі для використання в позанавчальний час вбачається актуальною проблемою, що не знайшла свого відображення в сучасних наукових розвідках.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є представлення та характеристика форм і методів роботи з молоддю в позанавчальний час.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Вибір позанавчального періоду обумовлений вагомим впливом на формування компетентностей та

результативної активності молоді, а також різноманітністю інструментів молодіжної роботи. Під час наукового пошуку були детально проаналізовані різні форми і методи, їх змістовність відносно роботи з молоддю за певними напрямками діяльності молоді в позанавчальний період. Новизною даного дослідження можна визначити виділення низки напрямів діяльності молоді та відповідний перелік форм і методів роботи з молоддю.

Проектна діяльність молоді передбачає реалізацію проектною роботи як форми роботи з молоддю з використанням методів підготовки проєктів та конкурсів проєктів для молоді.

Проектна діяльність відрізняється від “звичайної” тим, що спрямована на вирішення нестандартних завдань. Водночас мета такої діяльності має бути досягнута з урахуванням обмеженості в часі та ресурсах, а також передбачає досягнення очікуваних результатів [4].

Загальна технологія управління проєктом залишається відносно стабільною і охоплює: формулювання завдань проєкту; обґрунтування проєкту; розроблення структури проєкту; визначення обсягів та джерела фінансування; складання калькуляції витрат (кошторису виконання робіт); визначення термінів виконання робіт проєкту; складання графіка реалізації проєкту; розрахунок та розподіл ресурсів; відбір команди виконавців проєкту; управління якістю; управління ризиками; організацію виконання проєкту; підготовку та укладення контрактів; підтримання зв'язків із замовниками та споживачами продукції проєкту; контроль за виконанням проєкту тощо [5].

Громадсько-політична діяльність молоді спрямована на формування базових компетентностей в сферах громадської та політичної діяльності. Серед основних форм даного напрямку ми виокремили форуми, семінари, стажування, навчальні екскурсії.

Форум (мається на увазі форум знань, що має освітні функції) перебуває на перетині освіти в сенсі наявних навчальних програм, які забезпечують опанування компетенцій в сфері громадсько-політичної діяльності. Основним завданням є запустити процес “від ідеї до дії”, тобто конвертувати накопичення знань та компетенцій у конкретні практичні громадські дії. По суті, цю функцію виконують окремі тренінги, але форум у даному контексті призначений для більшої групи – як учасників і учасниць, так тренерів, експертів.

Ще одними формами роботи з молоддю в сфері громадсько-політичної діяльності нами було виокремлено стажування та навчальні екскурсії.

Відповідно до Закону України “Про освіту” *стажування* – це набуття особою практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у певній професійній діяльності або галузі знань. Водночас на сьогодні досить поширеним є короткострокий досвід стажування в різних країнах, а також навчальні тури, поїздки, екскурсії, що спрямовані на здобуття досвіду різних країн в сферах діяльності органів громадського самоврядування, механізмів взаємодії влади та молоді, вивчення досвіду діяльності громадських об'єднань тощо.

Волонтерська діяльність в напрямку роботи з молоддю передбачає безоплатну допомогу незахищеним верствам населення, дітям, особам похилого віку та з інвалідністю тощо.

Особливостями волонтерства визначають: воно має бути неприбутковим, добровільним та корисним окремій особі, групі або суспільству загалом. З'ясовано, що волонтерство є способом підтримки, піклування, надання допомоги членам громади; взаємодії між людьми для спільного вироблення нових шляхів вирішення проблем, які виникають. Воно створює можливості для навчання та розвитку впродовж життя кожної людини [1].

Серед основних напрямів діяльності волонтерів як видів соціального мотивування доречними є [1]:

- інформування громади про заслуги волонтера;
- створення можливості спілкування з новими значущими людьми, експертами з різних питань соціальної та соціально-педагогічної роботи, надання доступу до нових соціальних груп (неформальні зустрічі зі спеціалістами, майстер-класи, вечори відпочинку тощо);
- допомога в організації дозвілля. Волонтери мають можливість не лише взяти участь у пропонованих заходах, але й ініціювати їх, заручившись підтримкою організації;
- залучення до нових видів діяльності, важливих проєктів та програм, акцій, конференцій;
- створення умов для самореалізації та кар'єрного зростання. Усі без винятку волонтери мають можливість спробувати свої сили в нових видах діяльності, реалізувати свої вміння та таланти;
- навчання. Волонтери проходять курс навчання, набуваючи знань, умінь та навичок, необхідних для подальшої роботи;
- залучення до участі в керівництві важливим новим проєктом. У процесі роботи волонтери набувають навичок управління групами людей та організації їхньої діяльності.

Освітньо-наукова діяльність напрямку роботи з молоддю передбачає такі форми: майстерні, тренінги, семінари, спецкурси в закладах вищої освіти.

Майстерня або тренінг (рідше – семінари) у неформальній освіті – це унікальний освітній простір, в якому відбувається структурована і цілеспрямована взаємодія учасників з метою набуття нових знань або переосмислення власної позиції з певного питання. Майстерня як структура забезпечує взаємозв'язок елементів і утворює з деталей комплексний освітній процес. Група учасників завжди відображає суспільство в мініатюрі, яке працює за законами і механізмами реального соціуму, але є спрощеним варіантом цієї спільноти. Саме це допомагає побачити дію запущених механізмів і правил. Мета тренінгового процесу – концентрація уваги на переживаннях і досвіді учасників, а не на компетентностей мультіплікатора, що керує тренінговим процесом. Учасники навчаються, насамперед, завдяки своїй активності, багато, що дізнаються один від одного. Завдяки синергії, група допомагає кожному

учаснику та учасниці стати по закінченню навчання більш компетентними, ніж на початку [3, с. 27].

Серед достатньої кількості методів в неформальній освіті, загальна класифікація яких на даний час відсутня в науково-педагогічній літературі. Проте, у контексті даного дослідження можна виділити: рольові та ділові ігри, майстер-класи і воркшопи.

Рольові ігри (можуть бути різні цілі, оформлення та тривалість) та ділові ігри (методи імітацій ухвалення рішень групою в ситуаціях конфлікту або невизначеності).

Майстер-класи (демонстрація і навчання учасників певному унікальному вмінню або практиці) та воркшопи – майстерні під час яких учасники отримують досвід або знання самостійно.

Також досить популярними та дієвими методами групової роботи виступають *оренспасе*, *світове кафе*, інші методики інноваційного та конференційного типу.

Важливою формою роботи в контексті освітньо-наукової діяльності з молоддю можна вважати розробку та запровадження спецкурсів у закладах вищої освіти з питань громадянської свідомості, розвитку громадської та соціальної активності молоді, під час яких використовуючи методи неформальної освіти студенти мали можливість дізнатися про діяльності громадських організацій і благодійних фондів, їхніх молодіжних проєктів, а також до роботи молодіжних центрів і молодіжних рад, розуміючи особливості та актуальність їхньої діяльності.

Наступним напрямом роботи з молоддю виділено *молодіжну політику*, що передбачає запровадження адвокаційних компаній як форм роботи та застосування таких методів як круглі столи, зустрічі, дискусії, дебати.

Адвокаційна діяльність може бути спрямована на вирішення будь-якої проблеми в суспільстві, незалежно від того наскільки широке коло осіб вона зачіпає. Вона може тривати, як кілька годин, так і кілька років. Все залежить від глибини проблеми, політичної волі тих, хто приймає рішення та обраних стратегії й інструментів адвокації.

У результаті дій, спрямованих на представлення інтересів та захист прав тієї чи іншої групи людей, бажаний результат може бути отриманий дуже швидко (наприклад, як наслідок позитивного рішення сесії міської чи обласної ради). Однак справжня адвокаційна кампанія, як правило, триває роки. Адже часто прийняття якогось важливого стратегічного документу рішенням сесії місцевих рад не вирішує існуючу проблему. Цей документ ще довго може лежати “в шухляді”, доки не втратить своєї актуальності, або ж носити лише декларативний характер. Впровадження прийнятого документу, часто, залежить від наявності коштів у бюджеті чи банальної політичної волі виконавчої гілки влади. Тому важливо в результаті адвокаційної кампанії “спустити” цей документ до рівня громад, щоб суспільство усвідомлювало його важливість для власного розвитку й підтримувало те, що цей документ декларує. Тоді, під тиском громадськості, влада змушена буде надати цьому документу розвиток та фінансову підтримку [2, с. 8-9].

Дискусійні методи (обговорення, дебати) – це методи, які передбачають вільний обмін думками учасників групи стосовно певної теми.

Наведені форми, засоби та методи роботи з молоддю в позанавчальній діяльності не вичерпують всіх можливих та можуть повторюватися, корегуватися, змінюватися в залежності від низки зовнішніх та внутрішніх факторів.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Отже, представлені методи, форму, інструменти роботи з молоддю мажуть бути використані в діяльності громадських організацій, молодіжних центрів, молодіжних радах та інших неформальних об'єднань. Водночас у межах нашого дослідження доцільним є продовження вивчення провідного досвіду діяльності неформальних, громадських об'єднань в Україні щодо упровадження сучасних форм роботи з молоддю в позанавчальний час.

Список використаних джерел:

1. Лях Т. Л. Методика організації волонтерських груп : навч. посіб. Київ : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2010. 160 с.
2. Станкевич-Волосянчук О.І. Адвокація як метод впливу: практичний посібник. Ужгород: Міжнародний фонд "Відродження", 2013. 80 с.
3. Трамовецька Н. Ідеї натхнення... рішення...: посібник для тренерів неформальної освіти. К.: Інша Освіта, 2015. 104 с.
4. Трілленберг В. Проектний менеджмент. Конспект лекцій і семінарів. Тернопіль: Економічна думка, 2001. 95 с.
5. Федорчак О.В. Проектний підхід як інноваційний механізм державного управління. Державне управління : теорія та практика. 2006. № 1.
URL : <http://www.nbu.gov.ua>.

УДК 338.45:331.1

Чередник О.В.

к.пед.н., доцент кафедри менеджменту ДДПУ

Іванова Л.Ф.

студенка I курсу магістратури спеціальності

073 «Менеджмент» ДДПУ

ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Проаналізовано особливості формування системи мотивації персоналу. Уточнено показники, які забезпечать збалансування матеріального й нематеріального заохочення працівників з глобальними цілями підприємства.

Виділені основні особливості професорсько-викладацького складу навчального закладу вищої освіти і пов'язану з ними специфіку управління людськими ресурсами університету. Автор вважає, що задоволеність учнів освітніми послугами, а також ефективність освітньої організації та її відповідність національним і міжнародним вимогам залежать від кваліфікації і мотивації викладачів.

Ключові слова: освітня організація, управління персоналом, кадрова політика, викладач, мотивація.

Постановка проблеми. Складні економічні умови функціонування вітчизняних підприємств, що є наслідком незадовільного забезпечення ресурсами, поглиблення платіжно-розрахункової кризи, зниження купівельної спроможності населення зумовлюють необхідність формування дієвої стратегії та програми дій щодо її реалізації. На цьому етапі перед підприємствами, установами постає ряд важливих проблем: невідповідне визначення обсягу необхідних ресурсів; неналежний рівень інформованості персоналу про цілі й стратегії; низька мотивація персоналу, поява опору змінам персоналу та відсутність його саморозуміння в процесі реалізації стратегії підприємства; недостатня компетентність виконавців планів; відсутність взаємозв'язку між системами планування, контролю тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій . Проблемам теорії, методології та практики багатоаспектної проблеми інноваційних перетворень у сфері управління персоналом були і залишаються об'єктом підвищеної уваги в роботах провідних вітчизняних й зарубіжних науковців, серед яких варто назвати праці таких дослідників: Армстронг М. [1], Балабанова Л.В. [2], Беккер Г. [3], Богиня Д.П. [4], Боумен К. [5], Голікова Н.В. [6], Грішнова О.А. [7], Дейнека А.В. [8], Костюк О.Д. [9], Крушельницька О.В. [10], Міль Дж. [11], Никифорова В.Г. [12], Опанасюк Ю.А. [13], Передугова Т.В. [14], Продан І.О. [15], Сівашенко Т.В. [16], Сміт А. [17], Шульц А. [18] та інші. Аналізуючи досягнення вищеназваних науковців, можна зазначити, що наукова думка з обраної теми розвинена досить глибоко та всебічно. Проте варто наголосити на тому, що на сьогодні економічна наука і практика України не має ґрунтовних наукових досліджень щодо

управління персоналом саме для ВНЗ. Тож зміни, які відбуваються в сучасному економічному і соціальному житті суспільства, вимагають нового концептуального підходу..

Формулювання завдання дослідження. Управління персоналом — це діяльність організації, спрямована на ефективне використання ресурсів для досягнення цілей, як організації, так і особистих. Ось чому персоналом треба управляти на основі найважливіших аспектів теорії і практики менеджменту. Основними завданнями кожного підприємства, незалежно від форми власності, типу підпорядкування, розміру повинно бути забезпечення ефективної системи управління персоналом.

Виклад основного матеріалу дослідження. В даний час перед вишами стоять відповідальні завдання, пов'язані з інтеграцією в міжнародний освітній простір, за участю в програмах підвищення конкурентоспроможності, з необхідністю відповідати вимогам моніторингу ефективності роботи університетів. У зв'язку з цим важко переоцінити роль людських ресурсів в процесі підвищення ефективності освітньої організації.

Серйозна конкуренція в академічному середовищі передбачає не тільки професійне зростання викладачів, посилення іміджу регіональних вузів, зміцнення матеріально-технічної бази навчальних закладів, а й вдосконалення управління університетом в цілому і управління персоналом зокрема.

1. Якщо університет є повноправним учасником (продавцем) на ринку освітніх послуг, то в термінах ринкової економіки між продавцем (викладачем), покупцем (здобувачем) і менеджером (представником адміністративно-управлінського апарату вишу) виникає маркетинг партнерських відносин. Це безперервний процес визначення і створення нових цінностей (знань, умінь і навичок), а потім спільного отримання і розподілу вигоди від цієї діяльності між учасниками взаємодії. Він включає розуміння, фокусування уваги і управління спільною діяльністю для взаємного створення і спільного використання цінностей через взаємозалежність і адаптацію до постійно мінливої ситуації [1], [2]. Однаково важливими стають всі учасники даної взаємодії.

Традиційний підхід «Клієнт завжди правий!» не можна вважати універсальним і в повній мірі придатним для освітньої сфери: ситуація, коли весь навчальний процес будується навколо того, хто навчається, далі вирішальна роль належить керівникам і в останню чергу враховуються інтереси викладача, не може забезпечити ефективність освітньої організації - ні економічну, ні соціальну.

Викладач - основний персонал освітньої організації і, як мінімум, повинен бути «в одній ваговій категорії» зі студентом: приймаючи організаційно-управлінські рішення, керівництво вишу має керуватися інтересами і студента, і викладача.

2. Найважливішим критерієм талановитості людини є висока здатність до навчання - постійна готовність отримувати новий досвід і знання, гнучкість і сприйнятливність, вміння працювати в умовах невизначеності і позитивне ставлення до змін і викликів [4, С. 8]. Це в повній мірі відноситься і до викладача,

адже тільки за умови постійного підвищення своєї кваліфікації, прагненню до професійного росту, викладач зможе залишатися висококласним фахівцем у своїй галузі. Професійне зростання викладача можна розглядати в різних варіаціях, але, в будь-якому випадку, університету необхідно створювати умови для задоволення потреби професорсько-викладацького складу (ППС) в професійному вдосконаленні (курси підвищення кваліфікації за своєю спеціальністю, можливість навчання в магістратурі і аспірантурі вузу, академічна мобільність викладачів - стажування в іноземних університетах, участь в роботі професійних метод об'єднань і вузівських асоціаціях, участь у виїзних конференціях, семінарах, майстер-класах).

3. В основі професійної діяльності викладача ВНЗ лежить поєднання загальнотрудових і педагогічних мотивів. Слід враховувати специфіку мотивації викладача, стійким мотивом у виборі ВНЗ в якості місця роботи залишаються інтерес до професії, бажання виконувати духовну місію, прагнення реалізувати педагогічне покликання і свій потенціал [3, С. 91]. Для викладачів однаково важливим є матеріальне і моральне стимулювання, останнє може виражатися в обов'язковій об'єктивній оцінці з боку керівництва, яка буде сприяти задоволенню потреб співробітника у визнанні, повазі і самоповагу [6, С. 8].

4. Університет - це «кузня» кадрів, саме тут готують конкурентоспроможних фахівців нового покоління для різних галузей господарства, а й самі викладачі - професійні кадри навчального закладу, тому дуже важливо, щоб ППС був зразком успішності і задоволеності роботою, був грамотним користувачем сучасних технологій.

Технічне оснащення вузу і вимога створення та впровадження електронної освітнього середовища у ВНЗ, яке, в тому числі, передбачає використання різного обладнання на заняттях, а значить розробку інтерактивних занять, має стати нормою для університету. Особливо актуальним дана вимога виглядає для реалізації міжнародних освітніх програм, щоб студенти мали однакові умови організації навчального процесу в різних університетах.

5. Викладачі вищої школи - це, незалежно від наукових ступенів і звань, високоінтелектуальні і освічені фахівці, тому дуже важливо, щоб ті люди, які виконують почесну місію по задоволенню освітніх потреб особистості та розвитку суспільства в цілому, мали високий рівень заробітної плати і гідний рівень життя.

Виключно корисним є вивчення досвіду іноземних, особливо китайських, колег по створенню університетських кампусів, де викладачі проживають в комфортабельних апартаментах на території університету, а інфраструктура вузівського містечка здатна задовольнити різноманітні потреби повсякденному житті як студента, так і викладача - бібліотека, кафе, спортивні майданчики, кінотеатр, магазини та ін.

6. У вищій школі існує чотири основні кар'єрні траєкторії: кар'єра вченого, викладача, адміністратора і підприємця. Типовою для вузу є кар'єрна траєкторія «викладач-науковець».

Показники різних рейтингів і вимоги ефективного контракту передбачають обов'язкову науково-дослідницьку діяльність академічного персоналу.

Характерно, що багато співробітників університету можуть успішно поєднувати різні кар'єрні позиції. Точно так само, як ми говоримо про індивідуалізацію освітньої траєкторії студента, ми повинні враховувати можливість індивідуалізації роботи викладача. Це передбачає більш гнучкий графік роботи, диференціацію навантаження за посадами, наявність творчих днів і відпусток у викладачів, активно займаються публікаційній діяльністю.

Розуміння специфіки множинності кар'єрних траєкторій і усвідомлення небезпек управлінських відхилень повинні бути враховані в кадровій політиці вузу, програмах з розвитку і залучення якісного персоналу до ВНЗ, які повинні бути спрямовані в рівній мірі на можливість кар'єрного росту для молодих співробітників і на збереження традицій університету.

Таким чином, викладачі вищої школи - досить складний об'єкт управління, і в той же час від їх кваліфікації та мотивації залежить і задоволеність споживача освітніх послуг, і ефективність освітньої організації, її відповідність національним і міжнародним вимогам.

У нових умовах, коли акцент управління академічним персоналом переноситься з формальної відповідності кваліфікаційним і галузевим вимогам на результативність і ефективність діяльності, в вітчизняних університетах складається практика нової HR-політики і оцінки компетенцій науково-педагогічних кадрів [5].

Нова кадрова політика передбачає формування системи регулярного моніторингу стану ключових показників маркетингового активу університету з метою прийняття своєчасних коригувальних управлінських рішень.

Незважаючи на недостатню розробленість питання ефективного управління вузом, колеги проводять серйозні комплексні експериментальні дослідження в сфері HR-технологій, що вимагає ретельного вивчення, узагальнення та впровадження кращих методик.

В рамках роботи міжнародних освітніх асоціацій також слід організувати комплексне дослідження проблеми управління академічним персоналом для більш ефективної реалізації та підвищення іміджу міжнародних освітніх програм.

Відомо, що підвищити ефективність управління трудовими ресурсами можливо на основі застосування валентної мотивації до кожного з працівників [1]. Серед заходів для підвищення рівня ефективності управління персоналом на етапі удосконалення системи мотивації слід відзначити такі:

система мотивація має ґрунтуватися на органічному поєднанні матеріальних й нематеріальних факторів мотивації, внутрішніх й зовнішніх механізмів впливу на працівників підприємства;

встановлення прямого взаємозв'язку між результатами діяльності підприємства, результатами праці та їх оплатою;

надання можливості лінійним керівникам самостійно вирішувати питання про призначення розмірів і видів премій відповідно до результатів праці підлеглих;

впровадження можливості індивідуального вибору типу пільг і додаткової зарплати залежно від потреб працівників та їх валентності;

створення сприятливих умов для самоменеджменту, що покращить результати трудової діяльності працівників;

винагороди мають розраховуватися у вигляді встановленої питомої ваги для кожного показника в залежності від ступеню його впливу на загальні результати.

При формуванні набору показників для схем мотивації персоналу слід також враховувати, що: обрані показники мають бути простими та зрозумілими для всіх працівників підприємства; кількість показників на рівні підрозділів та окремих працівників має не перевищувати більше семи-десяти; разом з цілями підприємства показники мають відображати цілі його працівників та встановлювати взаємозв'язок між цілями; показники для різних рівнів управління мають бути узгодженими.

Необхідно також передбачити наявність механізмів корегування планових значень показників під впливом зовнішніх факторів, особливо тих, що мають вплив на рівень життя та доходів працівників підприємства й на соціальну ситуацію в державі загалом. Такими факторами можуть бути коливання курсів гривні та іноземної валюти (долара, євро), індексів інфляції та цін, зміна умов кредитування, розмірів витрат та реальної заробітної плати населення.

Слід відзначити, що під негативним впливом цих та інших факторів створилися умови встановлення підприємствами інших пріоритетів щодо розподілення ресурсів та згортання їх програм підготовки й перепідготовки кадрів. Це обумовлює необхідність уточнення показників, які характеризують критерії нарахування преміально-змінної частини заробітної плати, а саме, показників трудового внеску та кваліфікації працівників.

В умовах безробіття, коли йде мова про підвищення цінності зберігання працівником його робочого місця, особливого значення набуває оцінка рівня професіоналізму, компетенції, освіченості й досвіду роботи працівників підприємства. Серед показників компетентності й ділових якостей персоналу, які можна використовувати для формування системи мотивації на індивідуальному рівні, слід відзначити: коефіцієнт досвіду роботи за спеціальністю, коефіцієнт використання кваліфікації, коефіцієнти екстенсивності та інтенсивності використання робочого часу, коефіцієнти якості та оперативності виконання посадових обов'язків [2; 3].

На рівні підприємства показниками, які дозволяють оцінити рівень професіоналізму, компетенції й досвіду роботи працівників, а також відповідність їх цілей цілям підприємства, можуть бути показники: рівень трудової дисципліни, втрати робочого часу, якість праці персоналу, частка працівників, що підвищили свою кваліфікацію; відсоток працівників, що поділяють цінності підприємства та виконують його стандарти; індекс задоволеності працівників.

Висновки. Слід зазначити, що запропоновані переліки показників не є вичерпними. Враховуючі власні внутрішні й зовнішні фактори функціонування, підприємство може скласти індивідуальний набір показників, які відповідають вказаним вимогам, та можуть бути використані для формування ефективної системи мотивації. Таким чином, впровадження системи мотивації, орієнтованої на досягнення стратегічних цілей і завдань підприємства, забезпечить підвищення зацікавленості працівників й обумовить їх участь в процесі реалізації стратегії підприємства. Це відбувається завдяки впровадженню системи мотивації, за якої встановлюється взаємозв'язок оплати праці з показниками результатів діяльності підприємства та його структурних підрозділів, трудового внеску та кваліфікації працівників. Використання в системі мотивації запропонованих показників забезпечить збалансування матеріального й нематеріального заохочення, інтересів й цінностей працівників з глобальними цілями підприємства та підвищення ефективності реалізації стратегії на основі залучення найбільш компетентних працівників й більш повного використання їх інтелектуального й інноваційного потенціалу.

Список використаних джерел :

1. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / Пер. с англ. 10-е изд. М.: Питер, 2012. 824 с.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
3. Гриньова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства. Харків: Вид. ХНЕУ, 2016.– 192с.
4. Доровської О. Ф. Визначення факторів впливу на управління підвищенням продуктивності праці персоналу підприємств. *Економіка та управління розвитком*, 2018. №1(45). С. 106 – 109.
5. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Наукове видання / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2016. 240 с.

СЕКЦІЯ ОБЛІКУ І АУДИТУ

УДК 338.532.42:631.439.52

Башкаєв В.Г.

нач. управління житлово-комунального господарства Слов'янської міськради, стейкхолдер ОП Облік і оподаткування

Ловчикова Т.С.

студентка I курсу магістратури спец. 071 «Облік і оподаткування» ДДПУ

ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНИЙ АСПЕКТ ЦІНОВОЇ ПОЛІТИКИ ТОВАРНОЇ ПРОДУКЦІЇ

Цінова політика, обрана підприємством щодо товарів та готової продукції власного виробництва, суттєво впливають на формування фінансових результатів. У сучасних економічних умовах необхідне посилення управлінських рішень щодо вибору та проведення цінової політики і засобом вирішення цього завдання є бухгалтерський облік.

Встановлено, що інформаційне забезпечення управління ціновою політикою товарів має відповідати вимогам економіки, шляхом поглиблення комплексності бухгалтерського обліку, з метою забезпечення потреб споживачів. За результатами дослідження обґрунтовано основи обліково-аналітичного аспекту цінової політики щодо готової продукції підприємств.

Ключові слова: ціна, політика ціноутворення, управлінські рішення, бухгалтерський облік, аналітичне забезпечення управління, готова продукція.

Постановка проблеми Ціна є ключовим моментом оцінювання внутрішньої ефективності всієї діяльності і одночасно досить динамічним фактором вимірювання впливу зовнішнього середовища на діяльність підприємств.

Оскільки ціновий механізм підприємств формується у процесі реалізації цінової політики уряду та ринкових факторів, необхідно посилення ролі аналітично-інформаційних аспектів управління ціновою політикою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій Різні аспекти питання управління ціновою політикою підприємств відображено у роботах В.Андрійчука, А.Гаврилової, О.Грошелевої та ін. Інформаційно-обліковий аспект розглядається Р.Бруханським, Т.Гуренко, Н.Мазур та ін.

Метою дослідження є дослідження процесу ціноутворення готової продукції підприємства, формування та реалізація у цьому процесі потенційного резерву бухгалтерського обліку через інструменти багатоаспектної оцінки управління витратами, що формують ціну товару та аналітичного орієнтування на фактори економічного оточення.

Виклад основного матеріалу Бухгалтерський облік разом з економічним аналізом є основою інформаційного забезпечення системи управління ціновою

політикою та складає систему обліково-аналітичного її забезпечення. Використовується поєднання процедур для формування інформації узагальнюючого та аналітичного характеру, що передують прийняттю обґрунтованих управлінських рішень.

Цінова політика підприємства – це комплекс заходів, спрямованих на визначення ціни, забезпечення виживання підприємства у ринкових умовах, які включають в себе вибір відповідного методу ціноутворення, розробку цінової системи, вибір цінових ринкових стратегій [1].

Система управління ціною політикою є індивідуальною для кожного підприємства, що зумовлено потребою врахування особливостей його фінансово-господарської діяльності та специфіки ринкового середовища її реалізації. Вона не може функціонувати без правильної організації облікового забезпечення, оскільки умови жорсткої конкуренції вимагають більшої оперативності, точності та комплексності облікової інформації з даного питання. Облік повинен бути побудований таким чином, щоб з нього можливо було б отримати не лише звітні дані, але й іншу інформацію, в якій виникає потреба для прийняття стратегічних управлінських рішень щодо порядку ціноутворення.

Можна сформулювати основні функції обліково-аналітичного забезпечення системи управління товаром як частини менеджменту цінової політики:

1) інформаційна – визначення об'єкту товару та забезпечення системи управління інформацією про його формування (створення, надходження, вартість, вибуття) як сферу діяльності підприємства для внутрішніх і зовнішніх користувачів;

2) облікова – ідентифікація об'єкта товару та відображення фактів господарської діяльності підприємства по його створенню, зберіганню, переміщенню, вибутті; 3) аналітична – здійснення на підставі первинних облікових та аналітичних даних економічного аналізу щодо товарів, їх споживчих властивостей та діяльності підприємства у сфері цінової політики за ними [3].

Суспільне визнання товар одержує на ринку за допомогою механізму цін. Узагальнення підходів до формування і реалізації цінової політики підприємства приведено у табл. 1.

За даними таблиці спостерігаємо, що факторами та точками впливу на ефективність процесів цінової політики є: інформаційне забезпечення процесу ціноутворення, оцінка факторів ціноутворення, встановлення цілей цінової політики, оцінка попиту покупців, аналіз витрат, аналіз конкуренції, вибір методу ціноутворення, заходи щодо корегування цін, оцінка цінових ризиків.

Таблиця 1

Підходи до формування і реалізації цінової політики підприємства [2; 6]

Основні аспекти цінової політики	Підходи до ціноутворення	
	Традиційний підхід	Інформаційно-аналітичний підхід
1	2	3
Інформаційне забезпечення процесу ціноутворення	Передбачає урахування інформації про витрати, обсяги реалізації, державну політику	Включає систематичний збір і обробку інформації про покупців, ринок в цілому, конкурентів, урядову політику, обсяги прибутку та збуту, витрати
Оцінка факторів ціноутворення	Основна увага аналізу витрат	Комплексна оцінка зовнішніх і внутрішніх факторів ціноутворення
Встановлення цілей цінової політики	Визначення цілей на основі економічного положення, що склалося для підприємства	Здійснюється на основі комплексної оцінки факторів цінової політики, виходячи зі стратегічних маркетингових цілей підприємства
Оцінка попиту покупців	Не здійснюється комплексний аналіз попиту з позиції цінності споживача	Виступає відправною точкою цінових рішень у підприємстві, проводиться систематично, передбачає якісний аналіз цінової чутливості споживачів
Аналіз витрат	Виступає відправною точкою усіх цінових рішень	Здійснюється з метою визначення мінімального рівня роздрібною ціни
Аналіз конкуренції	Відсутнє систематичне та всебічне вивчення товарів і цін конкурентів	Моніторинг цін конкурентів є обов'язковим етапом процесу формування цінової політики
Вибір методу ціноутворення	Витратний метод ціноутворення, без врахування попиту, ціни конкурентів	Здійснюється, виходячи з оцінки попиту покупців, співвідношення ринкових чинників, цілей ціноутворення
Заходи щодо корегування цін	Ігнорування фактору попиту покупців при розробці заходів щодо коригування цін	Визначення системи коригувань з метою максимального задоволення попиту покупців, проведення заходів щодо переоцінки товарів на основі вивчення попиту споживачів
Оцінка цінових ризиків	Відсутнє урахування впливу цінових ризиків	Виявлення та аналіз чинників і рівня цінових ризиків, заходи їх зниження

З позицій виробника ціна має відшкодувати, насамперед, витрати виробництва даного товару. Але це її нижня межа, яка не сумісна з економічним інтересом продавця. Якщо ціна більш-менш тривалий час рівна витратам, то виробництво і пропозиція товару на ринку припиняться взагалі. Ринкова ціна повинна забезпечити виробнику одержання традиційного прибутку. Такий підхід до ціноутворення, тобто рух від витрат виробника до ринку, називають витратним ціноутворенням (витратні ціни). Воно реальне в тому разі, якщо на ринку немає конкуренції. Але для ринкової економіки характерна конкуренція. Саме вона зумовлює труднощі при реалізації товару, тобто конкуренція означає, що багато виробників пропонують однакові або подібні товари, тому споживачі стають дедалі вимогливішими. Оскільки ринкова ціна відшкодує підприємцю витрати виробництва, то в реалізації товару за ринковою ціною практично підтверджується теорія витрат виробництва.

Таким чином, на рівні підприємства прийняття управлінських рішень стосовно визначення ціни базується на інформації стосовно витрат, доходів, рівню одержаних фінансових результатів та інших даних, що міститься в первинних та зведених бухгалтерських документах, облікових регістрах, а також в фінансовій та внутрішній звітності.

Система управління ціновою політикою підприємства, не може функціонувати без належної організації облікового забезпечення. Умови жорсткої конкуренції вимагають більшої оперативності, точності та комплексності облікової інформації з даного питання. Облік повинен бути побудований таким чином, щоб з нього можливо було б отримати не лише звітні дані, але й іншу інформацію, в якій виникає потреба для прийняття стратегічних управлінських рішень щодо порядку ціноутворення на аграрних підприємствах.

В цих умовах має бути розроблена облікова модель формування інформації про ціну на товарну продукцію підприємства.

До основних елементів системи обліково-аналітичного забезпечення управління ціновою політикою, як і загалом управління підприємством, як єдиного систематизованого інформаційного ресурсу, відносять нормативне регулювання обліку та первинні і зведені бухгалтерські документи, облікові регістри, внутрішню та фінансову звітність у частині щодо готової продукції та її життєвого циклу (руху). Таким чином, з моделі слідує, що знаючи справедливую вартість на аналогічну продукцію на ринку і маючи інформацію про можливу ціну реалізації на власну продукцію підприємства, є змога реально управляти ціноутворенням на власну готову продукцію, зменшуючи певним обраним способом або витрати або рівень прибутковості, коригуючи ціну реалізації за різними каналами збуту та споживачами.

Система управління ціновою політикою є індивідуальною для кожного підприємства, що зумовлено потребою врахування особливостей його фінансово-господарської діяльності та специфіки ринкового середовища її реалізації. Тому актуальним є розробка та реалізація керівниками підприємств дієвих управлінських заходів, спрямованих на оптимізацію величини доходів від реалізації продукції, робіт, послуг, забезпечення сталого зростання

прибутковості та економічного розвитку підприємства у довгостроковій перспективі його діяльності з використанням спеціального інструментарію системи управління ціновою політикою підприємства.

Цінова політика та стратегія – важлива функціональна складова загальної стратегії підприємства, яка формується в її контексті та покликана сприяти реалізації тих глобальних цілей, які встановлено на рівні підприємства. Цінова політика має важливе значення для підприємств як на внутрішньому ринку, так і в процесі забезпечення високого рівня конкурентоспроможності товаровиробників, орієнтованих на зовнішній ринок. Управління ціновою політикою «має відбуватися перманентно, тобто в процесі реалізації розроблених заходів з ціноутворення має бути присутнім контроль ключових показників, відповідне значення яких дозволить оцінити ефективність запропонованих заходів» [2].

Отже, обліково-аналітичне забезпечення управління ціновою політикою щодо товарної продукції підприємства – це система збору, обробки, узагальнення, подання та аналізу фінансової інформації щодо комплексу заходів, спрямованих на визначення ціни та забезпечення виживання підприємства у ринкових умовах, які включають в себе формування відповідної обліково-аналітичної моделі цінової політики, як вибір відповідного методу ціноутворення, розробку складових ціни та управління ними на кожному етапі формування, вибір оптимальних цінових ринкових стратегій з врахуванням державної політики цього процесу для аграрного сектору.

На підставі аналізу опрацьованих наукових джерел можна зробити висновок, що суть системи обліково-аналітичного забезпечення управління ціновою політикою щодо товарної продукції підприємства полягає в об'єднанні облікових та аналітичних операцій в один процес, проведення оперативного мікроаналізу, забезпеченні безперервності даного процесу і використанні його результатів при формуванні рекомендацій для прийняття управлінських рішень щодо порядку ціноутворення на підприємстві на готову продукцію. При цьому загальна методологія і нормативні положення обліку і аналізу удосконалюються для раціонального використання в єдиній обліково-аналітичній системі.

Список використаних джерел:

1. Гаврилова А.Н. Методи ціноутворення і цінова політика підприємства.
URL: http://www.marketing.spb.ru/libmm/pricing/price_setting.htm.
2. Грошелева О.Г., Подставна О.О. Управління ціновою політикою підприємства в умовах трансформації економіки // Збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції, 12-13 квітня 2016 р. Дніпропетровськ. НМАУ. 2016. С. 148-153.
3. Гуренко Т.О., Дерев'янка С.І., Липова А.С. Теоретичні основи формування обліково-аналітичного забезпечення управління.
URL: http://irbisnbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?..

УДК: 336.22

Головко С.О.

к.пед.н., доц. кафедри обліку і аудиту ДДПУ

Гонтаренко Л.В.

студентка I курсу магістратури спец.

071 «Облік і оподаткування» ДДПУ

ОСОБЛИВОСТІ ОПОДАТКУВАННЯ ФІЗИЧНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ

У статті розглядаються особливості оподаткування фізичних осіб, проводиться обґрунтування податку на доходи фізичних осіб як важливої складової системи прямого оподаткування, визначення його економічної сутності та ролі у формуванні доходів бюджету. Проаналізовано законодавчу базу з напрямку оподаткування фізичних осіб в Україні.

Ключові слова: податок з доходів фізичних осіб, елементи оподаткування, мінімальні та максимальні ставки, механізм оподаткування, податкові ставки, податкові знижки.

Постановка проблеми. Персональне оподаткування займає особливе місце в податковій системі будь-якої держави. Це зумовлено декількома факторами. По-перше, визнаною його фіскальною значущістю в більшості розвинених держав. Частка ПДФО у ВВП може досягати 10 % і більше. По-друге, здатністю бути ефективним фіскальним інструментом регулювання соціально-економічних процесів. По-третє, підвищенням ефективності адміністрування цього податку, що пов'язано із запровадженням електронних сервісів.

Елементи та механізм ПДФО зазнавали значних змін, що спричинило ряд проблем, серед яких: ухилення від сплати податку, труднощі оподаткування доходів, відмінних від трудових, штучна маніпуляція податковим статусом держави-джерела доходу та ін., що актуалізувало вибрану тему.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання оподаткування, ефективності роботи податкової системи в європейських країнах та Україні розглядали у своїх працях такі вчені, як І.Я. Чугунов [1, 350 с.]; Л.М. Коцан [2, с. 88-91]; Я.В. Лебедзевич [3, с. 243-250]; В.П. Мартиненко [4, с. 70-71]; М.Д. Пасічний М.Д. [5, с. 116-130]; М.О. Сухорукова [7, с. 50-54], Волосович, А. Василенко, В. Чубаєвський [8, с. 5-15], І.Чугунов [с. 79-91].

У проаналізованих працях розглянуто досвід європейських країн та його використання з метою розбудови української податкової системи. Податкова система може працювати не тільки всередині країни, вона є важливим чинником зовнішнього зближення європейських країн, сприяє утворенню єдиної європейської цінності. Таким чином, дослідження сформованої проблеми є актуальним.

Виділення невирішених питань. Незважаючи на значну кількість наукових праць з цієї тематики, питання реформування податкової системи України з урахуванням сучасних викликів потребує подальших досліджень та впровадження досвіду провідних країн світу. Предметом численних дискусій

науковців є визначення механізму оподаткування доходів громадян (прогресивний чи пропорційний); ставок, що мають при цьому застосовуватися (прогресивні, пропорційні, єдина), розміру неоподаткованого мінімуму; бази оподаткування, пільг тощо. В умовах глобалізації розвиток економіки України має бути направлений на формування ефективної соціально справедливої системи оподаткування доходів фізичних осіб.

Метою статті є аналіз особливостей оподаткування фізичних осіб та їх ролі у формуванні доходів бюджету України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Прибутковий податок в кожній країні має свої особливості, зумовлені історичними, політичними, економічними та іншими факторами.

Однак можна виділити загальні риси, характерні для більшості розвинених країн. В даний час в світі існує кілька способів стягування податку на доходи фізичних осіб [7]:

1) В залежності від сімейного статусу платника податків: індивідуальне оподаткування; сімейне оподаткування (податок стягується з загального доходу сім'ї);

2) В залежності від постійного або непостійного місцезнаходження : доходи постійних резидентів оподатковуються незалежно від місця їх отримання; доходи непостійних резидентів, які виплачуються за межами країни, не обкладаються податком; доходи нерезидентів оподатковуються тільки в країні отримання цього доходу.

3) Залежно від ставок оподаткування: пропорційне оподаткування — податкова ставка є фіксованою для будь-якої величини доходу; прогресивне оподаткування — ставка податку на дохід фізичних осіб збільшується при збільшенні доходу.

Є країни, які повністю відмовилися від стягування прибуткового податку з своїх громадян. До таких країн належать Бермуди, Багами, Андорра, Монако, Бахрейн, Кувейт, Оман, які поповнюють свій бюджет за рахунок продажу нафти, а також доходів від туризму.

В Україні діє так званий пропорційний ПДФО [3, с.245]: кожен громадянин віддає державі однакову частку свого доходу, в розмірі 18%. На думку багатьох економістів, така шкала оподаткування характерна для країн з економікою, що розвивається. У той же час практично у всіх розвинених країнах ставки прибуткового податку прогресивні, завдяки чому податки забезпечених людей в сукупності перевищують податки малозабезпечених верств населення.

У кожній країні світу громадяни зобов'язані сплачувати відсоток від своїх доходів до державного бюджету. Кожна країна вдосконалює методи і форми, за якими відбувається процес отримання і перерахування цих коштів до державного бюджету; це свідчить про те, на якому рівні знаходиться розвиток держави та її економічні і правові інституції.

Сьогодні податок на доходи фізичних осіб є одним з основних джерел надходження до бюджету України.

Податок на доходи фізичних осіб є обов'язковий безеквівалентний платіж, що стягується з різних видів особистих доходів населення, що надходить в бюджетну систему держави для задоволення суспільних потреб і виражає економічні відносини перерозподільного характеру [4, с. 72-73].

При перерозподілі національного доходу податок з фізичних осіб забезпечує присвоєння державою частини нової вартості в грошовій формі, включаючи місцеві органи влади і управління. Ця частина національного доходу, мобілізована примусово, стає частиною фінансових ресурсів суспільства - основи його життєдіяльності. Податки забезпечують пріоритет громадських інтересів в розподільній політиці. Це означає, що використання податку на доходи фізичних осіб обумовлюється необхідністю певного регулювання рівня номінальних і реальних доходів населення [5, с. 120].

Перевагами податку на доходи фізичних осіб як інструмента регулювання є [1, с. 118]:

- обкладання платника податком відбувається відповідно до його платоспроможності;
- один з основних податків, який дозволяє в максимальному ступені реалізувати основні принципи оподаткування: справедливість і рівномірність розподілу податкового тягаря;
- у багатьох країнах застосовується прогресивна шкала оподаткування та неоподатковуваний мінімум, що є свідченням соціальної справедливості;
- дозволяє оподатковувати доходи з різних джерел походження;
- вважається однією з найбільш досконалих форм оподаткування, адже охоплює основне джерело, з якого повинні сплачуватися податки – чистий дохід суспільства;
- дозволяє змінювати розмір кінцевих доходів населення без зміни відповідності між результатами праці та її оплатою;
- впливає на структуру кінцевих доходів населення, а отже, і на структуру потреб населення.

Порядок нарахування та сплати податку на доходи фізичних осіб в Україні регулюється розділом IV Податкового кодексу України. Механізм нарахування і стягнення податку на доходи фізичних осіб повинен базуватися на складових елементах системи оподаткування та чинному податковому законодавстві [8, с.7].

Отже, відповідно до ст.162 Податкового кодексу України платниками ПДФО вважаються [6]: фізична особа; резидент, яка отримує доходи як з джерела їх походження в Україні, так і іноземні доходи; податковий агент.

Не є платником податку нерезидент, який отримує доходи з джерела їх походження в Україні і має дипломатичні привілеї та імунітет, встановлені чинним міжнародним договором України, щодо доходів, які він отримує безпосередньо від провадження дипломатичної чи прирівняної до неї таким міжнародним договором діяльності.

Об'єктом оподаткування резидента є:

- загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід;

- доходи з джерела їх походження в Україні, які остаточно оподатковуються під час їх нарахування (виплати, надання);

- іноземні доходи – доходи (прибуток), отримані з джерел за межами України.

В основному застосовується звичайна ставка податку - 18 % від доходу, але поряд з цим до деяких видів доходів застосовуються інші ставки.

Так перевищення суми пенсії, щомісячного довічного грошового утримання (якщо вони перевищують 3 мінімальних зарплати - 15 % від суми перевищення; «звичайні» дивіденди від: платника податку на прибуток – 5% а від неплатника, нерезидента, інституту спільного інвестування 9 %.

Дохід від продажу протягом звітного податкового року об'єкта рухомого майна, та продажу протягом звітного податкового року більше ніж одного з об'єктів нерухомості, у тому числі об'єкта незавершеного будівництва — 5 %.

Особливістю застосування даного виду податку є можливість користування податковими соціальними пільгами. На їх застосування мають право ті, чий дохід не перевищує за місяць розрахункової суми: прожитковий мінімум на 1.01. × 1,4 (у 2020р. 2027 x 1,4 = 2840,00 грн.), ця сума скорочується до цілого десятку. Розмір пільги становить 50 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленого законом на 1 січня звітного податкового року.

В Україні діє податок на доходи фізичних осіб, який з початку свого запровадження став вагомим фіскальним інструментом. Так, частка ПДФО у ВВП постійно збільшується. Проте у 2020 році станом на 1 червня доходи бюджету України становили 500,4 млрд. грн., видатки – 533,7 млрд. грн., а дефіцит кошторису за перші пів року дорівнював 32 млрд. грн. Кредитування зведеного бюджету становило -1,3 млрд. грн. Нагадаємо, 13.04.2020р. на 2020 рік у зв'язку з пандемією коронавірусу, які передбачають підвищення бюджетного дефіциту втричі – до 298 млрд. гривень. Після внесення змін до держбюджету заплановано на рівні 975,8 млрд. грн., витрати – 1 трлн. 266 млрд. грн., граничний обсяг дефіциту – 298,4 млрд. гривень [9].

Податок на доходи фізичних осіб є важливою складовою зведеного бюджету України. Якщо проаналізувати динаміку зростання частки доходу від оподаткування фізичних осіб в зведеному бюджеті України за 2017-2020 роки, можна зробити висновок, що з кожним роком частка доходу від оподаткування фізичних осіб зростає. Основними причинами можуть бути зміни у законодавстві, які стимулюють бізнес до виходу з тіні та відповідно шляхом нарахування і сплати податків; зростання мінімального рівня заробітної плати.

Динаміка зросту частки ДФО в зведеному бюджеті за останні чотири роки свідчить про суттєвий фіскальний потенціал податку на доходи фізичних осіб [9].

Частина надходження ПДФО в доходну частину бюджету України за роками склала: 2017р. – 19,6 %; 2018р. – 20,4%; 2019р. – 25,7%; перше півріччя 2020р. – 27,5%. Тенденцію зростання частки ПДФО обумовлено тим, що частка надходжень від непрямого податку на додану вартість значно зменшилась у зв'язку зі зменшенням обсягів продаж під час впровадження періоду карантину.

Таблиця 1

Податкові надходження в доходну частину бюджету України за роками

<i>Вид податку</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>I півріччя 2020р.</i>
Збір ПДВ	434 041 млн грн	506 168 млн грн	378 690 млн грн	381 200 млн грн
ПДФО	185 686 млн грн	226 771 млн грн	275 458 млн грн	294 693 млн грн
Акцизний податок	121 449 млн грн	137 726 млн грн	137 076 млн грн	142 261 млн грн
Податок на прибуток підприємств	73 397 млн грн	91 109 млн грн	117 317 млн грн	108 170 млн грн
Місцеві податки і збори	53 282 млн грн	58 902 млн грн	73 576 млн грн	74 105 млн грн
Плата за користування надрами	44 979 млн грн	43 852 млн грн	44 939 млн грн	30 203 млн грн
Ввізне мито	23 898 млн грн	28 077 млн грн	29 855 млн грн	28 261 млн грн
Інше	11 487 млн грн	19 031 млн грн	13 410 млн грн	12 623 млн грн
Всього	948 219 млн грн	1 111 636 млн грн	1 070 322 млн грн	1 071 516 млн грн
Відшкодування ПДВ	-120 061 млн грн	-131 659 млн грн	-151 901 млн грн	381 200 млн грн

Значущість ПДФО обумовлена тим, що він:

1) безпосередньо зачіпає інтереси всіх без винятку верств економічно активного населення країни;

2) один з основних податків, який дозволяє в максимальному ступені реалізувати основні принципи оподаткування: справедливість і рівномірність розподілу податкового тягаря;

3) дозволяє змінювати розмір кінцевих доходів населення без зміни відповідності між результатами праці та її оплатою;

4) впливає на структуру кінцевих доходів населення, а отже, і на структуру потреб населення;

5) дозволяє обкладати доходи, які отримуються з різних джерел.

Цей податок справляється в будь-якій країні. Розглянемо спільні й відмінні риси щодо сплати ПДФО в Україні та ЄС.

Спільні риси щодо сплати ПДФО в Україні та в ЄС:

—податок на доходи фізичних осіб застосовується в усіх країнах світу;

—декларування доходів громадян;

—передбачено застосування спрощених технологій оподаткування;

—існує знижка оподаткованого доходу залежно від кількості дітей у сім'ї;

—державний контроль та адміністрування;

—передбачена система податкових пільг;

—податок на доходи фізичних осіб є одним з основних джерел надходження до бюджету країни;

—однакова сутність та риси податкових систем України та країн ЄС;

—податкові системи України та країн ЄС розвиваються під впливом економічних, соціальних і політичних процесів у тій чи іншій країні.

Відмінні риси щодо сплати ПДФО в ЄС:

—прозорість та відкритість оподаткування ПДФО;

—прогресивна шкала оподаткування доходів;

—існує нульова ставка оподаткування доходів громадян за низького рівня доходів;

—правила оподаткування ПДФО в ЄС встановлюються органами місцевого самоврядування, а не на загальнодержавному рівні;

—більшість країн Євросоюзу стягують податки на всі доходи, отримані в країні або за її межами;

—надання соціальних пільг у справлянні податку з доходів фізичних осіб не окремим фізичним особам, а сім'ям;

—в оподаткуванні заробітної плати, як правило, використовується прогресивна шкала, а в оподаткуванні інших доходів – пропорційні ставки;

—майже у всіх європейських країнах існує податок на розкіш.

Головною проблемою в системі справляння ПДФО в нашій країні є те, що вона не є соціально справедливою та нейтральною по відношенню до платників. Так, як встановлення єдиної ставки на рівні 18%, а ставки на оподаткування дивідендів значно нижчою – 5%, створює ситуацію, за якої частина населення з мінімальним чи середнім рівнями доходів, для яких основним, а часто і єдиним доходом є заробітна плата, сплачують значно більший обсяг податків у структурі власних витрат, ніж заможні верстви населення. Нерівномірне податкове навантаження, яке призводить до зростання розриву між бідними і багатими, свідчить про необхідність реформування механізму справляння ПДФО [2, с. 246].

Для вирішення проблем, що стосуються оподаткування доходів фізичних осіб в Україні необхідно вжити такі заходи:

1. Збільшення прозорості та відкритості справляння ПДФО.
2. Підвищення рівня податкового контролю.
3. Розроблення механізму переходу доходів громадян до легальних із тіньової економіки.
4. Запровадження прогресивної шкали оподаткування доходів.
5. Запровадження нульової ставки оподаткування для громадян із мінімальним рівнем доходів.
6. Призначення справедливих соціальних пільг громадянами, окремим сім'ям.
7. Розширення бази ПДФО за рахунок запровадження податку на розкіш, тобто оподаткування ювелірних виробів, виробів із хутра, картин та ін.
8. Підвищення рівня доходів фізичних осіб, шляхом створення додаткових робочих місць, інвестування економіки.

Таким чином, оподаткування фізичних осіб є ефективним важелем податкової системи, оскільки поєднує фіскальні та регулюючі механізми. Оподаткування доходів фізичних осіб впливає на рівень життя громадян, добробут населення, а також на соціально-економічний розвиток країни в загальному. Було б доцільним політику прогресивної ставки застосовувати і в Україні.

Список використаних джерел:

1. Бюджетно-податкова політика у системі регулювання економіки: монографія; за ред. І. Я. Чугунова. Київ: Глобус-Пресс, 2018. 350 с.
2. Коцан Л. М. Соціально-регулююча роль оподаткування доходів. *Серія Економічні науки*, 2017. №22. Ч.2. С. 88-91.
3. Лебедзевич Я.В. Податкова реформа України: механізм реалізації та наслідки. *Вісник ЖДТУ*, 2018. № 2(72). С. 243–250.
4. Мартиненко В.П. Основні напрями розвитку оподаткування доходів фізичних осіб. *Формування ринкових відносин в Україні*, 2008. № 5. С. 70–73.
5. Пасічний М.Д. Фіскальна результативність податкової системи України. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*, 2018 № 3. С. 116-130.
Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vknteu_2018_3_11
6. Податковий кодекс України редакція № 821-IX від 21.07.2020, № 1910-VIII [Ел. ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
7. Сухорукова М.О. Фіскальна політика в умовах глобальної інституалізації: Україна та досвід зарубіжних країн. *Scientific Journal «ScienceRise»*, 2016. №7/1(24). С. 50–54.
8. Фінансові технології податкового адміністрування / Волосович С., Василенко А., Чубаєвський В., ВІСНИК КНТЕУ. 2019. № 4. С. 5–15.
9. Ціна держави — проект CASE Україна [Електронний ресурс].
Режим доступу :<http://www.cost.ua/budget/CASE Україна>
10. Чугунов І., Макогон В. Бюджетно-податкова політика в умовах інституційних перетворень. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*, 2014. № 4. С. 79-91. –
Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vknteu_2014_4_8

УДК 657.631**Гончар Л.В.**

д.пед.н., доц. кафедри обліку і аудиту ДДПУ

Литвинова Л. В.

студентка I курсу магістратури спеціальності

071 «Облік і оподаткування» ДДПУ

Невкипіла О. С.

студентка I курсу магістратури спеціальності

071 «Облік і оподаткування» ДДПУ

**ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДОЛОГІЯ ПРОЦЕСУ АУДИТУ
БІОЛОГІЧНИХ АКТИВІВ**

У статті розкрито сутність біологічних активів, досліджено особливості методики аудиту операцій з біологічними активами та визначено шляхи її удосконалення

Ключові слова: аудиторська перевірка, біологічні активи, первинні документи, етапи аудиту, прийом аудиту.

Постановка проблеми. У господарській діяльності підприємств аграрного сектору України біологічні активи складають особливу групу активів. Методологічні принципи формування в бухгалтерському обліку інформації про біологічні активи та про одержання в процесі їхніх біологічних перетворень додаткових біологічних активів і сільськогосподарської продукції, а також розкриття інформації про них у фінансовій звітності регламентуються П(С)БО 30 „Біологічні активи”. Виокремлення біологічних активів як важливого та унікального об’єкта бухгалтерського обліку, обумовили необхідність уточнення методології і організації процесу його аудиту . що є надзвичайно актуальним питанням в управлінні підприємством, з метою прийняття оптимальних управлінських рішень націлених на максимізацію результатів діяльності суб’єктів господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методичні і теоретичні аспекти бухгалтерського обліку і аудиту біологічних активів досліджували провідні учені-економісти: зокрема Ф. Ф. Бутинець, С. Ф. Голов, В. М. Жук, Є. В. Калюга, Г. Г. Кірейцев, М. М. Коцупатрий, О. О. Канцуров, Н. П. Кузик, Н. М. Малюга, П. М. Майданевич, М. Ф. Огійчук, М. С. Пушкар, П. Л. Сук, Л. К. Сук та ін. Проте, проведений аналіз літературних джерел показав, що залишається ряд теоретичних і практичних проблем в обліку і аудиті біологічних активів, які потребують ґрунтовного вивчення. Зокрема, це стосується питання організації і методології аудиту біологічних активів на сільськогоспідприємствах.

Мета дослідження. Метою статті є визначення сутності біологічних активів, дослідження особливостей методики аудиту операцій з біологічними активами та визначення напрямів її удосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження. 1 січня 2003 року було прийнято Міжнародний стандарт з бухгалтерського обліку 41 «Сільське господарство». З його прийняттям Міністерством фінансів України 18 листопада 2005 року було затверджено Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 30 «Біологічні активи», який було запроваджено в дію 1 січня 2007 року. Положення даного стандарту є обов’язковими до застосування підприємствами, організаціями та іншими юридичними особами усіх форм власності (крім банків і бюджетних установ) щодо сільськогосподарської діяльності.

Цим стандартом було вперше введено в дію термін «біологічні активи», згідно до якого, біологічний актив — тварина або рослина, яка в процесі біологічних перетворень здатна давати сільськогосподарську продукцію та/або додаткові біологічні активи, а також приносити в інший спосіб економічні вигоди [3]. До даного періоду в практиці бухгалтерського обліку про біологічні активи взагалі не згадувалося. На сьогодні існують різні погляди науковців щодо сутності категорії «біологічний актив». Так, на думку В. Жук біологічні активи – це живі організми (тварини та рослини), які вирощуються підприємством з метою отримання сільськогосподарської продукції або утримуються ним з метою отримання інших вигід [2].

Науковці Л. Сук і П. Сук біологічні активи розглядають як «явище життя», тобто живі тварини або рослини, які здатні до біологічної трансформації. Вони можуть забезпечувати процес виробництва нових неживих продуктів [5].

О. Богданюк розглядає дане поняття на макро- та мікро- рівнях, зокрема, на макро- рівні: біологічні активи – це частина національного багатства країни, на які встановлено право власності та які реалізують свої функції: ресурсну, екологічні послуги, забезпечення продовольством та підвищення добробуту населення; на мікро- рівні: біологічні активи – природні ресурси які використовуються в сільському господарстві, контролюються підприємством, здатні до біологічної трансформації, результатом якої є отримання додаткових біологічних активів та біологічно повноцінної, екологічно безпечної продукції [1].

Як бачимо, хоча погляди вчених щодо визначення сутності біологічних активів і різняться, проте всі вони так чи інакше спираються на П(С)БО 30.

Згідно П(С)БО 30 «Біологічні активи» біологічні активи поділяють на поточні та довгострокові [3]:

- поточні біологічні активи (ПБА) – активи, що здатні давати сільськогосподарську продукцію та / або додаткові біологічні активи, приносити в інший спосіб економічні вигоди протягом періоду, що не перевищує 12 місяців, а також тварини на вирощуванні й відгодівлі;

- довгострокові біологічні активи (ДБА) – усі біологічні активи, які здатні давати сільськогосподарську продукцію та/або додаткові біологічні активи чи приносити в інший спосіб економічні вигоди протягом періоду, що перевищує 12 місяців.

Метою аудиторської перевірки біологічних активів є надання користувачам обґрунтованого висновку про законність, достовірність, доцільність операцій з біологічними активами, встановлення правильності ведення їхнього обліку і його відповідність прийнятій обліковій політиці підприємства.

Основними завданнями аудиту біологічних активів є:

- перевірка фактичної наявності біологічних активів;
- перевірка повноти оприбуткування біологічних активів;
- перевірка правильності визначення первісної вартості біологічних активів;
- перевірка правильності оформлення надходжень та вибуття біологічних активів;
- перевірка законності списання біологічних активів при втратах;
- визначення правильності ведення синтетичного і аналітичного обліку біологічних активів;
- оцінка повноти та правильності відображення господарських операцій із біологічними активами в бухгалтерському обліку та звітності.

Об'єктами аудиту біологічних активів є групи біологічних активів, їх первісна й справедлива вартість, правильність документального оформлення операцій з біологічними активами, вірогідність аналітичного й синтетичного обліку, реальність відбиття вартості біологічних активів у фінансовій звітності й накопиченій амортизації (по довгострокових активах), економічних показників

використання біологічних активів, організація обліку й стану внутрішнього контролю біологічних активів підприємства.

Розробити універсальну методику аудиту біологічних активів неможливо. Послідовність, вибір і обґрунтування напрямів перевірки визначаються такими основними факторами, як форма власності та організаційно-правова форма підприємства; обсяги діяльності, чисельність працівників; система оподаткування; стан системи обліку і контролю підприємства, рівень його інформаційного забезпечення; рівень кваліфікації кадрів тощо [4, с. 181].

Аудиторський процес перевірки біологічних активів, на нашу думку, доцільно розділити на три етапи:

- планування роботи;
- збір та аналіз інформації, необхідної для оцінки достовірності даних з обліку біологічних активів і відображення їх у фінансовій звітності;
- узагальнення даних аудиту.

Планування аудиту є одним з головних методологічних принципів в роботі аудитора. Воно дозволяє виробити стратегію аудиту, зосередити увагу на найважливіших напрямках аудиторської перевірки, визначити засоби для досягнення мети аудиту, а також розподілити ефективно роботу серед аудиторів.

Аудит біологічних активів доцільно здійснювати за двома напрямками, зокрема, перевірки їх фактичної наявності та документального контролю.

Фактичний контроль аудиту біологічних активів слід розпочати з інвентаризації. Вона дає можливість виявити недостачі або лишки біологічних активів та інші відхилення в обліку, якщо такі мають місце на підприємстві.

До початку інвентаризації аудитор доцільно перевірити документи і інвентаризації за минулий рік, узгодити з керівництвом підприємства питання організації проведення інвентаризації, ознайомитися з обсягами біологічних активів, здійснити оцінку системи внутрішнього контролю, станом утримання та документування біологічних активів, а також домовитися про участь у інвентаризації компетентних фахівців, якщо такі будуть потрібні.

Основними завданнями інвентаризації біологічних активів вважаємо наступні:

- виявлення фактичної наявності біологічних активів;
- встановлення лишку або недостачі біологічних активів шляхом зіставлення їх фактичної наявності з даними бухгалтерського обліку;
- перевірка організації складського господарства та складського обліку;
- перевірка дотримання умов утримання біологічних активів;
- перевірка реальної вартості біологічних активів, що зараховані на баланс.

Документальну перевірку операцій з біологічними активами доцільно здійснювати в такій послідовності:

- перевірка правильності оцінки біологічних активів при надходженні та придбанні;
- перевірка повноти оприбуткування та наявності документів на придбання;
- перевірка правильності відображення руху біологічних активів в бухгалтерському обліку;
- перевірка фактів псування (нанесення шкоди) біологічним активам;

- перевірка законності списання біологічних активів при їх втратах;
- перевірка повноти та достовірності відображення інформації про залишки біологічних активів у звітності.

Джерелами інформації для такої перевірки є: наказ про облікову політику підприємства; первинні документи з обліку біологічних активів; облікові реєстри, що використовуються для відображення господарських операцій з обліку біологічних активів; фінансова звітність тощо.

Відзначаючи методичні прийоми, які застосовують для перевірки біологічних активів необхідно відмітити найбільш доцільні це - інвентаризація, обстеження, спостереження, дослідження документів, формальної, логічної, експертної, зустрічної, арифметичної, нормативної, взаємної перевірки, хронологічний аналіз господарських операцій, опитування, оцінка документів за даними кореспондуючих рахунків, статистичні звіти, економічний аналіз.

Під час виконання аудиторської перевірки, аудитор формує робочі документи, що дають можливість систематизувати, узагальнити отримані результати, зробити висновки та прогнози.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, на підставі проведеного дослідження можна зробити висновок про те, що аудит біологічних активів має важливе значення для суб'єктів господарювання і йому необхідно приділяти особливу увагу. Вважаємо, що розглянута методика проведення аудиту біологічних активів дозволить використовувати найбільш раціональні підходи та ефективні методичні прийоми під час планування та здійснення перевірки, а її результати нададуть можливість керівництву підприємства мати достовірну інформацію для прийняття оптимальних управлінських рішень.

У подальшому дослідженні, вважаємо за потрібне зосередити увагу на питанні аудиту біологічних активів за їх видами.

Список використаних джерел

1. Богданюк О.В. Обліково-аналітичне забезпечення управління біологічними активами садівництва: бухгалтерський облік, аналіз та аудит: К.: НУБПУ, 2011. 21 с.
2. Жук В. М. Облік сільськогосподарської діяльності: навч. посіб. К.: В-во ТОВ «Юр-Агро-Веста», 2007. 368 с.
3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 30 «Біологічні активи», затв. наказом Науковий вісник Мукачівського державного університету, 2015 206 МФУ від 01.01. 2007р. № 790
URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z1456-05> (дата звернення 25.04.2021).
4. Скирпан О. П. Особливості організації обліку біологічних активів на сільськогосподарських підприємствах. *Економічна діагностика підприємства*. 2010. № 1. С.106-110.
5. Сук Л. К., Сук П. Л. Облік біологічних активів. *Облік і фінанси АПК*. 2006. №9-10. С. 128-134.

УДК 332.2.031

Дзюба М. О.

к.е.н., доцент кафедри обліку і аудиту ДДПУ

Музикант В.С.

Студент I курсу магістратури спеціальності

071 «Облік і оподаткування» ДДПУ

ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ АУТСОРСИНГУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АГРАРНОГО БІЗНЕСУ

Мета статті полягає у дослідженні світового та вітчизняного досвіду використання аутсорсингу в національному господарстві взагалі і на підприємствах аграрного бізнесу зокрема. Аналізуючи, систематизуючи і узагальнюючи наукові праці багатьох зарубіжних вчених, було розглянуто розвиток аутсорсингових відносин у світі, роль аутсорсингу в розвитку світової економіки.

Ключові слова: аутсорсинг, аутсорсер, агробізнес, бізнес-процес, транзакційні витрати, ефективність.

Пріоритетним напрямком підвищення ефективності вітчизняних аграрних підприємств в умовах жорстокої конкуренції на світових ринках є тотальне скорочення витрат. Одним із реальних шляхів економії може стати аутсорсинг. Це один з небагатьох інструментів, який дозволяє без істотних втрат для потенціалу підприємства передати певні ресурси або функції у зовнішнє управління.

Аналіз вітчизняної й закордонної літератури із проблем використання аутсорсингу показав, що опубліковані роботи стосуються більшою мірою опису результатів дослідження окремих аспектів функціонування організацій, що використовують аутсорсинг у своїй діяльності. Теоретичні й методологічні основи досліджень розвитку аутсорсингових відносин представлені в працях закордонних учених Кассіді Г., Слоун А., Хейвуд Дж., Чапмен Р., Эндрейд К. і ін. В основу сутності теоретичних підходів до процесів делегування функцій організації лягли положення й висновки таких учених, як Бюнер Р., Кастельс Р., Муні Дж., Оучі У., Патюрель Р. Рейлі А., Тейлор Ф., Уільямсон О., Урвік Л., Файоль А., і ін. Водночас у працях таких українських науковців, як: К. Гавриленко, І.І. Заводовська та О. Зозульова [1-3], ця концепція розкрита лише фрагментарно, тому економічна суть аутсорсингу та його використання в сучасних умовах господарювання потребує вивчення на прикладі суб'єктів агробізнесу. Попри суттєву опрацьованість тематики аутсорсингу зазначеними авторами, за межами їхніх досліджень залишається чимало питань, пов'язаних із галузевою специфікою використання аутсорсингу. Зокрема, це стосується теорії і практики застосування аутсорсингу в аграрній сфері економіки.

З огляду на динамічний розвиток аутсорсингу його дослідження вимагає постійних наукових пошуків, актуалізації знань у цій сфері, комплексного

аналізу й узагальнення сучасної практики використання аутсорсингу, формулювання відповідних науково-практичних рекомендацій.

Метою даної статті є аналіз світової і вітчизняної практики використання аутсорсингу взагалі, і в аграрному бізнесі зокерма.

Аутсорсинг є найбільш важливою бізнес-концепцією і інструментом управління в світі за останні 80 років. Прискорення темпів нової технологічної революції, тенденції розвитку глобальної економічної інтеграції, поглиблений поділ праці і оптимізація та інтеграція глобального виробничого ланцюжка стають все більш очевидними і поступово перетворюються в продукт поглиблення поділу міжнародного аутсорсингу [4].

Підприємці все частіше усвідомлюють проблеми, що виникають в результаті виконання підприємствами другорядних функцій, оскільки це відштовхує їх від основної діяльності. За допомогою аутсорсингу нестратегічної діяльності компанії можуть зосередитись на стратегічно важливих сферах, тобто виконувати те, що від них вимагає ринок, і що вони дуже добре вміють робити. Зосередженість на стратегічно важливих завданнях дозволяє компаніям значно збільшувати свою додану вартість [5].

Вважається, що компанії, які використовують лише внутрішні можливості замість зовнішніх (замість аутсорсингу), менш орієнтовані на інновації і не можуть скористатися можливостями для розробки нових товарів із доданою вартістю [6]. Вузькоспеціалізовані аутсорсери можуть набагато більше сприяти створенню доданої вартості з меншими витратами, ніж будь-яке інтегроване підприємство. В аутсорсингових підприємствах часто бачать інструмент для швидкого та короткострокового зниження прямих витрат.

Аутсорсинг - це така стратегія компанії, яка може призвести до зниження витрат та ефективного розподілу робочої сили, а отже, до постійної конкурентоспроможності компанії. Поширюючись на міжнародні ринки, аутсорсинг зростав у масштабах і частіше використовується в послугах. Краще розуміння переваг аутсорсингу протягом останніх років збільшило та розширило ситуацію. Аутсорсинг являє собою важливий інструмент для впровадження змін у світі бізнесу. Аутсорсинг - це не секретна формула успіху, не магічний інструмент для позбавлення від проблем, що винайдені керівництвом компанії. Це звичайний управлінський інструмент.

Підприємства вирішують проводити аутсорсинг для різних та численних очікуваних вигод. Більшість підприємств використовують аутсорсинг через переваги в різних сферах бізнесу.

Дослідження, проведені в Німеччині показали, що головною причиною переходу підприємств на аутсорсингові відносини є зниження витрат через зниження вартості матеріалу, вартості роботи та вартості капіталу [7]. Результатом таких відносин була настільки низька вартість аутсорсингу, що при тому ж рівні сукупних накладних витрат, прибутку та трансакційних витрат товар чи послуга доставлялись кінцевому споживачу за нижчою ціною. Це відбувалось завдяки тому, що аутсорсери виконують процеси іншим способом, більш ефективно та інноваційно, шляхом використання вузької спеціалізації та

переваг економії на масштабі. Такі механізми дають змогу компанії досягти очікуваного рівня ефективності.

Немало підприємств використовують аутсорсингові відносини з метою зниження непрямих витрат. Це дає змогу утримувати на підприємстві меншу чисельність працівників, використовувати меншу кількість інфраструктури та допоміжних процесів, що в кінцевому підсумку дає можливість бути підприємству більш ефективним за рахунок його гнучкості.

Деякі компанії передають на аутсорсинг конкретні функції для досягнення посиленого контролю та нагляду за витратами, тоді як інші компанії намагаються замінити фіксовану вартість на змінну.

Отже, до очікуваних вигод від аутсорсингу можна віднести такі як: економія витрат, зменшення витрат на інвестиції, постачання свіжого капіталу, переведення постійної вартості у змінну вартість, покращений рівень якості продукції та послуг, підвищення адаптивності підприємства, доступ до сучасних технологій, орієнтація на ключову діяльність компанії та рішення проблем, пов'язаних з існуючими функціями.

Поряд з вибором очікуваних вигод для компанії-аутсорси, необхідно розробити конкретні критерії вибору компанії-аутсорсера. Яким же повинен бути аутсорсер? На основі багаторічних досліджень, вчені виділяють шість базових критеріїв для вибору аутсорсера [5]:

- компанія може здійснювати певну діяльність більш ефективно;
- компанія в потрібний час має кращі можливості (знання, технології, потужності, капітал, підрядники, приміщення, енергію, природні ресурси);
- компанія отримала достатню довіру щодо потенціалу та можливостей, щодо управління, рівня якості довіреної діяльності, придатності бізнесу;
- компанія ймовірно не буде використовувати аутсорсингові відносини для конкурентних цілей;
- компанія має добру репутацію серед зацікавлених сторін (споживачів, установ контролю за якістю, контролюючих органів);
- цінності аутсорсера (поведінка, культура, етика і т.п.), узгоджуються з партнером аутсорсингових відносин;
- вплив зовнішнього середовища на аутсорсера (політика, державні інтереси або інтереси вузького середовища).

Співвідношення між вигодами та можливостями, втратами та загрозами від аутсорсингу повинні відповідати основним цілям політики компанії.

Таким чином, до переваг, які компанії отримують від аутсорсингу, можна віднести зниження собівартості функцій, що передаються виконавцю. В аутсорсера виконання цих функцій вартує дешевше за рахунок спеціалізації у вузькій галузі та ефекту масштабу, що досягається при здійсненні однотипних операцій одночасно для багатьох клієнтів. Іншим позитивним наслідком спеціалізації є підвищення якості та надійності, оскільки при вирішенні схожих завдань компанії-аутсорсери накопичують великий досвід і можуть використовувати новітні технології та висококваліфікований персонал. Крім того, надзвичайно ефективною є концентрація внутрішньокорпоративної уваги

на основних цілях компанії шляхом делегування другорядних функцій аутсорсерам. Це дає компанії можливість сфокусуватися на задоволенні потреб своїх клієнтів і розвитку технологій. Також аутсорсинг дає компанії доступ до додаткових ресурсів, наприклад, при розширенні географії діяльності або при створенні нової компанії. Таким чином, можна стисло сформулювати переваги аутсорсингу, якими керуються компанії, вибираючи аутсорсинг як стратегію менеджменту. Це скорочення операційних витрат, концентрація на основній діяльності, створення змінної структури витрат, доступ до передових технологій і знань, збільшення швидкості виходу на ринок компанії, продуктів або послуг, поліпшення якості послуг, що надаються.

Багато досліджень, проведених за кордоном, показують, що аутсорсинг приносить технологічний ефект, який може стати важливим засобом підвищення ефективності підприємства [4].

Зокрема, проведені дослідження показують, що існує сильна позитивна кореляція (коефіцієнт кореляції складає 0,78) між рівнем розвитку аутсорсингу в Китаї та обсягами виробництва продукції. Це означає, що чим вище рівень розвитку аутсорсингу, тим вищий показник виробництва товару. Зростання виробництва продукції відображається в збільшенні доходу бізнесу. Збільшення основного доходу від аутсорсингових компаній може сприяти економічному розвитку Китаю в багатьох аспектах, наприклад, збільшення доходів у фіскальному секторі, підвищення рівня життя населення і т.д. Позитивна кореляція проявляється також (коефіцієнт 0,559) між рівнем розвитку аутсорсингу в Китаї та обсягом торгівлі. Обсяг торгівлі відображає рівень економічного розвитку і є важливим аспектом аутсорсингу в підвищенні рівня економічного розвитку в країні. У той же час, як важливий фактор міжнародного притоку капіталу, аутсорсинг дає можливість Китаю закріплюватись все могутніше на міжнародних ринках. В останні роки аутсорсинг цієї країни має тенденцію до переходу від виробничої галузі до інформаційної, фінансової галузі, що свідчить про зміну структури торгівлі завдяки аутсорсингу. Звертає на себе увагу і залежність між рівнем розвитку аутсорсингу і рівнем зайнятості населення. Коефіцієнт кореляції 0,921 показує дуже тісний зв'язок. Чим вище рівень розвитку аутсорсингу в Китаї, тим вище рівень зайнятості. З одного боку, аутсорсинг сприяє більшій кількості людей отримати роботу, а з іншого - також може підвищити заробітну плату в країні. Підвищення заробітної плати дозволить людям витратити більше грошей, що може змінити споживчий попит та рівень споживання, тим самим покращити структуру споживання та сприяти рівню розвитку економіки країни. Заслужує на увагу і дослідження щодо залежності між рівнем розвитку аутсорсингу та рівнем інновацій в Китаї. Така залежність виражається коефіцієнтом 0,612, що означає досить сильний зв'язок. В останні роки аутсорсинг зосереджений у виробничій сфері країни, але ж і інновації у виробництві також значно покращуються. Інновації - це душа розвитку нації, вони є невичерпною рушійною силою процвітання країни [4].

Практичну зацікавленість представляють дослідження розвитку аутсорсингу в сільському господарстві Нідерландів, Великобританії та Японії [8].

У Японії в останні роки аутсорсинг став обмеженим через зменшення населення в сільській місцевості та старіння фермерів. Тому пропонується створення несільськогосподарських організацій по типу українських сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів. Ці організації будуть виконувати функції аутсорсерів в сільському господарстві. Таке рішення уряду підтримують не лише малі та середні сімейні господарства, але й ті господарства, які прагнуть розширитись. Розширення таких послуг є терміново необхідним, особливо в галузі молочного скотарства та високогірного землеробства в префектурі Хоккайдо, і це буде ключовим фактором у збереженні сімейного землеробства, регіонального землеробства та сільського суспільства.

У Нідерландах аутсорсингові відносини в сільському господарстві досить розвинені. Значна частка працівників у сільській місцевості зайнята в компаніях-аутсорсерах, це друге найбільше джерело зайнятості в сільській місцевості після сектору садівництва. До основних переваг аутсорсингу фермери відносять:

- 1) оскільки техніка не належить фермерському господарству, то витрати можуть бути значно зменшені;
- 2) підрядники надають високоякісні послуги з виробництва кормів;
- 3) ціни на аутсорсингові послуги помітно низькі;
- 4) фермер може зосередитись на виробництві основного виду продукції, наприклад молочних продуктів та мати більше вільного часу.

У Великобританії аутсорсингові послуги зазвичай використовують частіше в невеликих господарствах. Взагалі, понад 80% фермерів якимось чином пов'язані з аутсорсинговими компаніями. Більші за розмірами ферми, як правило, були зосереджені на високоспеціалізованих послугах, таких як обприскування посівів, дренаж земельних ділянок та заготівля кормів, тоді як дрібні ферми вважали аутсорсинг привабливим для збирання врожаю, посіву сільськогосподарських культур та оранки ріллі [8].

В кінці 90-х років минулого століття автору цієї статті довелося на практиці ознайомитися з роботою аутсорсерів у сільському господарстві Польщі. Досить цікавий досвід щодо виробництва молока і м'яса свинини. Фермер, який займається виробництвом молока утримує тільки основне стадо великої рогатої худоби. Молодняк йому постачають аутсорсери, які вузько спеціалізуються на цьому. Фермер також не займається виробництвом кормів. Це здійснюють аутсорсери. Таким чином, зусилля фермера зосереджені на продуктивності корів і переробці молока. З молока фермер виробляє сири, йогурти, кефіри і т.п., тобто продукцію з високою доданою вартістю. У свинарстві також фермер займається тільки відгодівлею свиней. Корми йому постачають аутсорсери, які займаються тільки виробництвом кормів, маючи земельні ділянки для цього. Молодняк свиней постачають аутсорсери, які утримують свиноматок. Ці ж фермери (постачальники поросят) також користуються послугами аутсорсерів стосовно забезпечення свиноматок кормами. Той же самий фермер може бути одночасно і аутсорсі (замовником) і аутсорсером (виконавцем).

В Україні також раніше використовували аутсорсингові відносини в сільському господарстві, тільки тоді їх так не називали. Дуже поширені були

кормозаготівельні загони. А ще раніше були машино-тракторні станції. Принцип їх побудови базувався на вузькій спеціалізації.

Але ж в сучасних умовах економічна й соціальна диференціація суб'єктів агробізнесу в цілому призвела до формування двополюсної структури аграрного сектора в Україні що складається, з одного боку, з величезних сільськогосподарських корпорацій, а з іншого - дрібних фермерських господарств, приватних аграрних підприємств і селянських господарств, що розрізняються по спеціалізації, охопленню ринку, мотивації економічної діяльності. Склався різний рівень і своєрідний характер процесу взаємин малого й великого агробізнесу з точки зору розвитку АПК.

Для великих компаній АПК аграрний аутсорсинг - це можливий метод зниження витрат і спрощення організаційної структури, тобто великий бізнес при використанні аутсорсингу може зосередити ресурси на своїй основній діяльності, оптимізувати власну структуру й поліпшити управління витратами. Але ж вертикально-інтерговані підприємства аграрного бізнесу не хочуть, щоб якась частина доданої вартості створювалась за межами таких об'єднань. Такі структури працюють по досить старій моделі, що передбачає охоплення всіх операцій по виробництву, переробці і збуту сільськогосподарської продукції. В минулому столітті завдяки агропромисловій інтеграції досить успішно працювали виробничі об'єднання, агрофірми і т.п., тобто підприємства із закінченим циклом виробництва і вся додана вартість не виходила за рамки цих об'єднань. Але ж в умовах жорсткої конкуренції ситуація змінилась докорінно.

Проблеми підвищення прибутковості бізнесу, наявності у підприємства великої кількості допоміжних і обслуговуючих підрозділів, високої вартості неосновних бізнес-процесів, незадоволеності тим рівнем сервісу, що надають внутрішні служби можуть бути вирішені за допомогою аграрного аутсорсингу. Аутсорсинг у цьому випадку звільнить підприємства від другорядних підрозділів, делегуючи виконання їхніх функцій спеціалізованим організаціям з меншими витратами й кращою якістю. При цьому є можливість вибору компанії-аутсорсера (за ціною, якістю та строками).

Зношеність виробничих потужностей, низький рівень їхнього завантаження, складне фінансово-економічне становище, обмеження доступу до ресурсів і технологій може бути заповнено використанням аграрного аутсорсингу. При цьому відпадає необхідність інвестицій і витрат, пов'язаних з модернізацією й переустаткуванням виробничих фондів. Спеціалізована компанія, що володіє необхідною інфраструктурою, відслідковує кращі технології, має навички й досвід. Витрати несе виконавець, замовник одержує продукт або послугу з необхідними параметрами [9].

Великі підприємства, використовуючи гнучкість, маневреність малих агропідприємств, мають можливість підвищити ефективність свого виробництва, впровадити передові технології. Аутсорсинг поки ще недостатньо розповсюджений у практиці функціонування великих агропромислових формувань, але це не знижує його перспективності в плані підвищення їхньої конкурентоздатності.

Малим і середнім формам господарювання в агробізнесі необхідно знайти своє місце на новому етапі розвитку конкуренції. Один з методів - запропонувати себе як стратегічних партнерів для великих компаній. Інший метод - залучати для рішення завдань свого розвитку зовнішніх виконавців шляхом передачі останнім для виконання потрібних, але непрофільних для себе робіт, тобто використовувати аграрний аутсорсинг для рішення поточних проблем. На сьогоднішній день виробничий потенціал малих форм господарювання АПК використовується ще недостатньо ефективно. У результаті використання аграрного аутсорсингу малий агробізнес одержує послугу гарантовано високої якості за доступною ціною, більшу гнучкість у виборі постачальників, доступ до відсутніх (необхідних) ресурсів, вихід на нові ринки.

Малим і середнім формам господарювання в агробізнесі дуже складно використати весь комплекс необхідних економічних і виробничих функцій (маркетинг, ремонт техніки, бухгалтерський облік і т.д.). Аутсорсинг же може забезпечити необхідними функціями й бізнес-процесами підприємства замовника. Аутсорсинг допоможе перебороти малими й середніми агропідприємствами труднощі в реалізації виробленої продукції, може сприяти виходу на нові ринки. Аутсорсинг вирішує кадрову проблему малих і середніх підприємств завдяки тимчасовому найму, лізингу персоналу, доступу до необхідних фахівців компанії-виконавця. Завдяки аутсорсингу підприємства одержують доступ до необхідних ресурсів і інформації, недоступні раніше через недостатність ресурсів і коштів, досвіду. Проблеми нестабільності діяльності, підвищеного ризику функціонування, нестачі потужностей для зберігання, переробки й фасування також успішно можна вирішити за допомогою аутсорсингу. При делегуванні непрофільних процесів компанії-аутсорсеру підприємство знижує витрати, підвищує контроль над витратами й поліпшує склад і структуру оборотних коштів, вирішуючи проблему відсутності оборотних коштів для фінансово-господарської діяльності [10].

Використання аутсорсингу в аграрному бізнесі може бути досить дієвим. Однак, зважаючи на те, що здійснення аутсорсингової діяльності може мати і негативний вплив на фінансово-економічні результати діяльності підприємства-аутсорсі, рішення про використання аутсорсингу в кожному конкретному випадку має ґрунтуватися на всебічному аналізі його переваг і ризиків. Економічні наслідки використання аутсорсингу на підприємствах аграрного бізнесу України є суперечливими. Якщо аутсорсерами виступають незалежні від власників і керівників вертикально-інтегрованих аграрних підприємств сервісні компанії, можна очікувати на скорочення виробничих та позавиробничих витрат продуцентів. Головними причинами, які стримують розвиток аутсорсингових процесів в агропромисловому комплексі є відсутність інформації (великі агрокомпанії практично не мають інформації про потенційні можливості малих фірм, а малі форми господарювання в АПК не можуть самостійно вийти на рівень керівництва великих компаній), відсутність розвиненої ринкової інфраструктури, що підвищує транзакційні витрати малих і середніх підприємств АПК і стримує їхній розвиток.

Список використаних джерел:

1. Гавриленко К. Аутсорсинг як інструмент зниження витрат у системі стратегічного управління. *Актуальні проблеми економіки*, 2009. 1 (91). С. 104-109.
2. Заводовська І.І. Передумови та перспективи розвитку сучасного бізнесу на основі аутсорсингу. *Культура народів Причорномор'я*, 2006. № 80. С. 43-45.
3. Зозульов О. Аутсорсинг як інструмент підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств в умовах глобалізації. *Економіка України*, 2009. № 8. С. 16-24.
4. Wang Tingting. An Empirical Study of the Economic Effects of Outsourcing. Based on China's Economic Development Data. *International Journal of Business and Social Science [J]*, October 11 (2014) 210-215.
5. Kavčič Klemen. Strategic management of outsourcing [Elektronski vir] / Klemen Kavčič. –El. knjiga. – Koper: Faculty of Management, 2014, 124.
6. Quinn, J. B., and F. G. Hilmer. 1994. «Strategic Outsourcing». *Sloan Management Review* 35 (4): 43–55.
7. Lonsdale, C., and A. Cox. 2000. 'The Historical Development of Outsourcing: The Latest Fad?' *Industrial Management & Data Systems* 100 (9): 444–50.
8. Igata M., Hendriksen A., Heijman W.J.M. Agricultural outsourcing: A comparison between the Netherlands and Japan / APSTRACT: Applied Studies in Agribusiness and Commerce [J]. – 2008. - №1-2. 29-33.
9. Дзюба М. О. Аутсорсинг як інноваційна модель управління аграрним виробництвом. *Проблеми та тенденції формування соціально-інноваційної політики сталого розвитку держави, регіонів, підприємств: колективна монографія* / під заг. ред. К. Ф. Ковальчука. – Павлоград: АРТ СИНТЕЗ, 2014. С. 166-172.
10. Дзюба М. О. Перспективи розвитку аутсорсингу в агропромисловому комплексі *Вісн. Харк. нац. аграр. ун-ту ім. В.В. Докучаєв*, 2012.- №12. С. 63-68.

УДК 657.1.011.56**Дрига Н.В.**

нач. відділу бухгалтерського обліку та звітності,
головний бухгалтер Черкаської селищної ради,
стейкхолдер ОП Облік і оподаткування ДДПУ

Федотова Г.С.

студентка I курсу магістратури спеціальності
071 «Облік і оподаткування» ДДПУ

**ОСОБЛИВОСТІ АВТОМАТИЗАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В
БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ**

У статті розглянуто особливості автоматизації бухгалтерського обліку в сучасних умовах господарювання, а також висвітлено особливості вибору бухгалтерського програмного забезпечення. Досліджено проблеми організації

вдосконалення ведення бухгалтерського обліку завдяки використанню сучасних технологій у Черкаській об'єднаній територіальній громаді

Ключові слова: бюджетна сфера, бухгалтерський облік, автоматизація обліку, комп'ютеризація

Постановка проблеми. Як відомо, стан справ у бюджетній установі відображається в бухгалтерському обліку, який є частиною процесу управління державними фінансами. Для того щоб управляти, потрібно контролювати, а для того щоб контролювати, треба виміряти. Від правильного ведення обліку господарських операцій залежить розвиток не лише окремо взятої установи, а й держави.

В економіці України відбуваються зміни у фінансовій системі держави, які супроводжуються різким погіршенням її можливостей забезпечувати соціальні гарантії та розвивати галузі різноманітних сфер, які належать до бюджетних. У зв'язку з цим зростають роль і значення вдосконалення ведення бухгалтерського обліку доходів та видатків бюджетних установ, складання звітності з метою уможливлення більш раціонального використання фінансових ресурсів. Процес удосконалення стосується саме технології обліку й опрацювання економічної інформації. У зв'язку з цим дослідження автоматизації процесів обліку, контролю та аналізу в бюджетних установах є особливо актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематикою обґрунтування розвитку і впровадження інформаційних систем у бюджетних установах займалися такі вчені-економісти, як: Бутинець Ф. Ф. [1], Івахненко С. В. [2,3], Писаревська Т. А. [4], Свірко С. В. [5], Сушко Д. С. [6], Хорунжак Н. М. [7], Утенкова К. О. [8] та ін. Аналіз праць дає підстави стверджувати, що ця ділянка досі залишається недостатньо дослідженою. Підтвердженням цього є той факт, що більшість малих бюджетних установ, особливо в сільській місцевості, продовжують використовувати традиційну ручну або частково автоматизовану форми ведення бухгалтерського обліку.

Мета дослідження. метою даної статті є дослідження особливостей автоматизації бухгалтерського обліку в бюджетних установах.

Виклад основного матеріалу. Черкаська об'єднана територіальна громада (ОТГ) Слов'янського району Донецької області була створена 20.11.2015 року, згідно рішення сесії № 7/1-1 від 20.11.2015 року, шляхом приєднання чотирьох селищних та сільських рад: Олександрівської селищної ради, Привільської сільської ради, Прелесненської сільської ради.

З дня створення Черкаської ОТГ бухгалтерський облік здійснювався виключно на паперових носіях, але Черкаська ОТГ молода громада, що прагне рухатися в напрямку розвитку та впровадження нових технологій, тому з 01.07.2020 року були впроваджені зміни в обліку. Впровадження цих змін на практиці призвело до того, що Черкаська ОТГ зіткнулася з проблемою кваліфікованих кадрів. Знадобилися додаткові знання та підвищення кваліфікації кадрів, з цією метою було проведено низку заходів, як от: навчання спеціалістів, керівників середньої ланки, а також вищого керівництва; проведення

різноманітних семінарів, круглих столів та тренінгів; проходження курсів підвищення кваліфікації та ін. Під час такого навчання кожен працівник мав не лише зрозуміти зміни у своїх посадових обов'язках, а й навчитися працювати з обчислювальною технікою.

Бухгалтерський облік для організації бюджетного сектору здійснюється на підставі комп'ютерної програми «Програмний комплекс «Фахівець», що створена для автоматизації обліку бюджетних установ українським розробником та відповідає вимогам чинного законодавства України.

Модульна система дозволяє охопити усі галузі і напрямки діяльності. Інтеграція між модулями системи надає можливість головному бухгалтерові отримати комплексне інформаційне забезпечення.

Підготовка Черкаської ОТГ до комп'ютеризації почалася з видання Розпорядження «Про затвердження положення про облікову політику та організацію бухгалтерського обліку у Черкаській селищній раді», у якому відображено зміни в структурі, документообігу, розподілі обов'язків між працівниками при переході на нову технологію обробки облікової інформації з обов'язковим зазначенням строків переходу до нової технології та прізвища осіб, відповідальних за впровадження й експлуатацію інформаційної системи.

Актуальність зміни обліку на автоматизований полягає в тому, що обчислювальна техніка суттєво підвищує якість обробки облікової інформації, зменшується кількість ручних операцій з обробки первинних документів, систематизації облікових показників, заповнення реєстрів та звітних форм. Облікова праця стає більш творчою, спрямована на організацію й удосконалення обліку.

При комп'ютеризації обліку постають питання: що автоматизувати, навіщо, як і в якому обсязі. Впроваджуючи ту чи іншу автоматизовану систему обліку, установи повинні впроваджувати не просто програмні продукти, а нові методики управління.

Важливе значення у автоматизації бухгалтерського обліку відіграють функції:

1. Інформаційна – забезпечення керівників всіх рівнів управління інформацією для поточного планування, контролю і прийняття рішень;
2. Комунікаційна – формування інформації, яка є засобами внутрішнього комунікаційного зв'язку між рівнями управління і різними структурними підрозділами одного рівня;
3. Контрольна – оперативний контроль та оцінка результатів діяльності внутрішніх підрозділів і установи в цілому, в досягненні мети;
4. Прогнозна – перспективне планування і координування розвитку установи в майбутньому.

Проектуючи комп'ютерні системи бухгалтерського обліку, фірмі-розробнику доцільно використовувати власний досвід на аналогічних підприємствах, установах, організаціях разом з досвідом економічних служб клієнтів.

На стадії проектування формують вимоги до створеної комп'ютерної системи. Для цього необхідно забезпечити співпрацю широкого кола фахівців –

юристів, програмістів, інженерів, керівників підрозділів, а також майбутніх користувачів системи, які безпосередньо будуть працювати у сфері автоматизованого обліку. Під час проектування уточнюються процедури взаємодії облікового персоналу і напрями руху документів у системі, узгоджують і затверджують форми необхідних звітів, складають проектну документацію (як документацію користувача, так і технічну). Слід мати на увазі, що комп'ютеризація - це безперервний процес.

За умови автоматизації управлінського обліку інформація, що генерується програмою, повинна бути зрозумілою користувачу. На рівні комп'ютерної програми повинен зникнути поділ бухгалтерського обліку на фінансовий, управлінський та інші види. Якщо цей технічний крок буде зроблено і буде досягнута компактність, зручність, простота і надійність програмного забезпечення, то, облік в установі стане єдиним.

Іншою важливою проблемою, на яку слід звернути увагу при проектуванні комп'ютерної системи бухгалтерського обліку, є можливість пристосування програм до змін у законодавстві. Незважаючи на те, що бухгалтерський облік – найбільш регламентована управлінська підфункція, його не можна розглядати як побудований жорсткий механізм, суть якого зводиться до незмінних алгоритмів і програм.

На етапі впровадження й удосконалення системи відбуваються укладання угод та поставка технічних інструментальних програмних засобів для служби підтримки нової системи.

У межах цього етапу відбувається:

4. укладання угоди та розробка прикладного програмного забезпечення;
5. організація робіт із створення телекомунікаційної системи підприємства;
6. проведення навчання та семінарів спеціалістів, керівників середньої ланки, а також вищого керівництва;
7. укладання угод і придбання устаткування інформаційної системи установи, встановлення та монтаж, пусконаладжувальні роботи;
8. пробна-промислова експлуатація додаткового програмного забезпечення, що реалізує функції підсистем.

Автоматизація обліку в установі надає ряд переваг для управлінського обліку, серед яких:

- оперативне ведення, обробка і формування вихідної інформації;
- безпосереднє забезпечення контролю інформації;
- збільшення швидкості обліку інформацією між управлінськими органами і керованими об'єктами;
- заповнення форм внутрішньої бухгалтерської звітності;
- зменшення витрат часу на підготовку інформації;
- значне вдосконалення самого процесу організації обліку.

Водночас, слід зауважити, що автоматизації обліку сприяє низка факторів, зокрема, таких, як прискорена комп'ютеризація суспільства, розвиток нових інформаційних технологій, наукові підходи щодо організації праці. Усе це є основою для розробки і впровадження як відносно простих автоматизованих

робочих місць (АРМ), спрямованих на вирішення конкретних локальних задач, так і комплексних автоматизованих систем управління (АСУ), які діють у великих підрозділах закладів, установ і організацій бюджетної сфери, де розв'язуються задачі різного спрямування [4].

У якості уточнюючої характеристики щодо програмного забезпечення вважаємо за доцільне враховувати таке: програма повинна бути гнучка в налаштуванні при незначних змінах, таких, як зміна норм видатків, мінімальної заробітної плати, розмірів відрахувань та нарахувань на фонд оплати праці, зміна тарифів на платні послуги, введення нових і вилучення окремих недоцільних рахунків з Плану рахунків.

У зв'язку з цим постановка задачі з розробки програмного забезпечення для обліку та контролю повинна охоплювати такі етапи робіт:

1) формулювання основних принципів обліку для конкретної бюджетної установи з урахуванням вимог діючого законодавства та внутрішніх потреб. Тому можна рекомендувати включити у перелік принципів внутрішнього характеру такі позиції:

- підпорядкування інформаційної системи єдиній меті – забезпеченню зростання ефективності функціонування бюджетної установи;
- об'єднання різних джерел облікової документації в одну повнофункціональну систему (на вході – планова та облікова інформація, на виході – інформація, адаптована для потреб управління);
- організація облікових документів з різноманітними носіями на основі загальної класифікаційної системи;
- вилучення дублювання інформаційних і документаційних потоків;
- уніфікація прийомів роботи з обліковими документами [5];

2) на основі розроблених принципів сформулювати мету розв'язання задачі;

3) враховуючи мету задачі та принципи, дотримання яких необхідно досягти у розроблюваній інформаційній системі, сформулювати критерії, що має задовольняти автоматизована система. Доцільними є такі критерії: повнота набору функцій; модульність; інтегрованість; гнучкість; надійність; інтуїтивно зрозумілий інтерфейс користувача; відкритість; авторизований доступ до інформації [6].

На основі опрацьованих даних доцільно побудувати аналітичний облік таким чином, щоб можна було забезпечити можливість формувати й отримувати необхідні дані в наступних розрізах:

1) за необоротними активами:

- досягти можливості формування облікової інформації за чотирма групами основних засобів (на даний момент згідно з чинними нормативними документами вирізняють три). При означенні четвертої групи рекомендуємо виходити з норм податкового законодавства, а також встановити відповідну норму нарахування зносу в розмірі 15 відсотків;

- вести аналітичний облік нарахування зносу за основними засобами, придбаних за рахунок загального та спеціального фондів на окремих аналітичних рахунках 401.1 «Фонд необоротних активів за їх видами, придбаних за рахунок

загального фонду» та 401.2 «Фонд у необоротних активах за їх видами, придбаних за рахунок спеціального фонду» [7];

2) за доходами і видатками загального і спеціального фонду:

- забезпечити розмежування видатків на надання платних послуг бюджетних установ (за рахунок коштів спеціального фонду) і послуг, які забезпечуються у зв'язку з функціональними повноваженнями (за рахунок загального фонду);

- формування калькуляції по визначенню собівартості платних послуг повинно відбуватися з виділенням груп прямих та непрямих витрат за відповідними кодами економічної класифікації видатків, підрахунком загальної суми понесених витрат;

- накопичення непрямих накладних витрат повинно відбуватися на рахунку 83 «Витрати до розподілу» з наступним розподілом між рахунками видатків 80 «Видатки загального фонду» та 81 «Видатки спеціального фонду» щодо аналітичної структури [7];

- розподіл непрямих накладних витрат програма повинна проводити за формулами, запропонованими користувачем;

- передбачити можливість автоматизації процесу аналізу доходів і видатків і формування стандартних висновків за отриманими показниками;

3) по інших ресурсах передбачити можливості деталізації напрямів використання та кодування рахунків з урахуванням місць їх зберігання, а також автоматизованого управління їх руху.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Перехід на автоматизацію бухгалтерського обліку забезпечить оперативне вирішення задач обліку, контролю та аналізу, сприятиме якісному контролю за формуванням доходів і видатків бюджетних установ, забезпеченню ефективності використання фінансування та економії грошових і матеріальних ресурсів. В кінцевому підсумку це забезпечить зростання обсягів і якості наданих бюджетними установами послуг.

Таким чином, автоматизація обліку підвищує ефективність і прискорює процес обробки даних, надає оперативну інформацію для прийняття рішень, значно підвищує рівень роботи бюджетних установ. Також за рахунок впровадження програм буде переглядатися кількість працівників задіяних у бюджетних установах, а це додаткова економія місцевого бюджету. Тому доцільно впроваджувати автоматизовану систему обліку не тільки з метою отримання глобального результату, а й для вирішення локальних проблем.

У подальшому дослідженні, вважаємо за потрібне зосередити увагу на питанні інформаційного забезпечення бухгалтерського обліку в бюджетних установах.

Список використаних джерел:

1. Бутинець Ф. Ф., Івахненко С. В., Давидюк Т. В., Шахрайчук Т. В. Інформаційні системи бухгалтерського обліку: підручник для навчання студентів ВНЗ / За ред. проф. Ф. Ф. Бутиця. 2-ге вид., перероб. і доп. Житомир: ПП «Рута», 2002. 544 с.

2. Івахненко С. В. Сучасні інформаційні технології управління підприємством та бухгалтерія: проблеми та виклики. *Бухгалтерський облік та аудит*. 2006. №4. С. 52–58.

3. Івахненко С. В. Упровадження програмного забезпечення обліку і контролю: потенційні переваги і реальні проблеми. *Бухгалтерський облік і аудит*. – 2007. – №2. – С. 56 – 62.

4. Писаревська Т. А. Інформаційні системи в управлінні персоналом та економіки праці. К., КНЕУ, 2006. 284 с.

5. Свірко С. В. Бухгалтерський облік бюджетних установах: методологія та організація: монографія. К.: КНЕУ, 2006. 244 с.

6. Сушко Д. С. Застосування комп'ютерних технологій у ході проведення аудиту балансу *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: економічні науки*. 2006. № 2 (36). С.116–122

7. Хорунжак Н. М., Сисюк С. В. «Комп'ютеризація обліку в бюджетних установах».

URL: [http:// \[www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Eir/2009_1/142-146\]](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Eir/2009_1/142-146) (дата звернення 20.03.2021).

8. Утенкова К. О. Перспективи комп'ютеризації обліку в бюджетних установах. *Облік і фінанси АПК*. 2006. №8. С.85–87.

УДК 336.14 : 352

Ісик Л.М.

головний бухгалтер ПрАТ «Слов'янський крейдовапняний завод», смт. Черкаське, стейкхолдер ОП Облік і оподаткування ДДПУ

Стороженко В.Ю.

студентка I курсу магістратури спец. 071 «Облік і оподаткування» ДДПУ

КОНТРОЛЬ БЮДЖЕТНОГО ПРОЦЕСУ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ

В статті розглянуто основи організації бюджетного процесу на місцевому рівні, перелічено основні стадії бюджетного процесу та визначено існування певних проблем на кожному етапу. З огляду на характер існуючих проблем запропоновано відповідні заходи щодо їх усунення та упередження настання в майбутньому.

Ключові слова: бюджетний процес, місцеві бюджети, бюджетні кошти, ефективність.

Постановка проблеми. З огляду на проблеми бюджетного процесу на місцевому рівні, зокрема, випадки неефективного використання коштів місцевих бюджетів України, варто запропонувати напрями його удосконалення, як сукупність складових елементів, що представлятимуть собою певну послідовність дій та дає змогу підвищити ефективність та результативність

надання бюджетних послуг й, безумовно, підвищити ефективність використання коштів місцевих бюджетів України. Для удосконалення бюджетного процесу на місцевому рівні вважаємо необхідним реалізацію напрямів, які покращать рівень виконання місцевих бюджетів та підвищать ефективність використання їх коштів на усіх стадіях бюджетного процесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Організація бюджетного процесу в Україні регламентується Бюджетним кодексом України, рішеннями Верховної Ради України, місцевих рад народних депутатів та їх виконавчих органів. На сьогоднішній день існує багато теоретичних напрацювань щодо розвитку бюджетного процесу в умовах соціально-економічних перетворень, що відбуваються в Україні. Особливості організації та удосконалення бюджетного процесу в Україні досліджували вчені С. І. Юрій [8], В. Г. Дем'янишин [8], О.П. Кириленко [4; 7], А.І. Крисоватий [4; 7], Л.В. Лисяк [2; 5], І.Р. Данчевська [3] та ін.

Окремі питання бюджетного контролю досліджують як вітчизняні, так і зарубіжні науковці. При цьому одна група авторів розглядає контроль як функцію фінансів (М. Білуха, О. Василик, Е. Калюга, О. Кириленко, В. Опарін, І. Стефанюк, Б. Усач, В. Федосов, І. Чумакова, А. Яковлев та ін). Інша - приділяє більше уваги організації та методам контролю, вбачаючи в ньому функцію управління (Г. Атаманчук, Ю. Битяк, Т. Коломоєць, В. Міщенко, Г. Одінцова, О. Рябченко, Ю. Тихомиров). Учені-юристи аналізують контроль як інститут фінансового права (Є. Алісов, Л. Воронова, О. Гетьманець, О. Козирін, В. Смагін). Однак, аналізуючи сутність бюджетного контролю в ринкових умовах, науковці не приділяють значну увагу його здійсненню в муніципальній сфері.

Водночас питання удосконалення бюджетного процесу на місцевому рівні потребує поглибленого дослідження, особливо в умовах активного реформування на інноваційній основі бюджетної системи, впровадження аудиту ефективності у практику державного внутрішнього контролю на окремих стадіях бюджетного процесу.

Метою статті є визначення основ та формування умов і пропозицій для належної організації бюджетного процесу на місцевому рівні.

Виклад основного матеріалу. Бюджетний процес – це регламентована нормами права діяльність, пов'язана із складанням, розглядом, затвердженням бюджетів, їх виконанням і контролем за їх виконанням, розглядом звітів про виконання бюджетів, що складають бюджетну систему України. Учасниками бюджетного процесу є органи, установи та посадові особи, наділені бюджетними повноваженнями (правами та обов'язками з управління бюджетними коштами). Бюджетний процес на місцевому рівні, а саме забезпечення функціонування його основних стадій, складання, розгляду, затвердження, виконання місцевих бюджетів, звітність про їх виконання, регламентоване статтями 75-80 Бюджетного кодексу України.

Бюджетний процес на місцевому рівні включає наступні стадії:

- ✓ складання проектів бюджетів;
- ✓ розгляд проекту та прийняття рішення про місцевий бюджет;

✓ виконання бюджету, включаючи внесення змін до рішення про місцевий бюджет);

✓ підготовка та розгляд звіту про виконання бюджету і прийняття рішення щодо нього.

Усі стадії бюджетного процесу взаємопов'язані. На всіх стадіях бюджетного процесу здійснюються контроль за дотриманням бюджетного законодавства, аудит та оцінка ефективності управління бюджетними коштами відповідно до законодавства

Процес складання місцевих бюджетів передбачає: встановлення граничних обсягів загальних видатків; доведення інструкцій по формуванню бюджетних запитів; підготовку бюджетних запитів; зведення і аналіз бюджетних запитів; підготовку проекту та відповідних документів; подання проекту на розгляд.

На першій стадії бюджетного процесу - складання проектів місцевих бюджетів – місцеві органи виконавчої влади й органи місцевого самоврядування здійснюють аналіз бюджетних запитів, поданих головними розпорядниками коштів з точки зору відповідності його мети, пріоритетності, а також дієвості та ефективності використання бюджетних коштів. На даному етапі за результатами аналізу керівники місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування приймають рішення про включення бюджетного запиту до проекту місцевого бюджету перед його поданням на розгляд відповідній місцевій раді [1].

Проте, підчас прийняття рішення про включення бюджетного запиту до проекту місцевого бюджету можливий вплив ряду чинників, зокрема, особистісних мотивів або політичного тиску для захисту інтересів певних сторін. Саме тому на даному етапі необхідним є обмеження ступеня свободи підчас прийняття рішень з питань бюджету.

Особливої уваги варто приділити можливостям місцевих фінансових органів й органів місцевого самоврядування щодо отримання й обробки інформації для аналізу бюджетних запитів на предмет обґрунтування рівня фінансування та можливостям робити відповідні висновки не тільки про ефективність, а й про те, чи можна застосувати інші альтернативні шляхи досягнення параметрів економічного і соціального розвитку, що будуть більш вдалимими. Отже, завданнями місцевих фінансових органів й органів місцевого самоврядування для аналізу бюджетних запитів з точки зору їх ефективності (за наявності декількох альтернативних бюджетних запитів) є:

- виявити, чи є інформація повною для прийняття рішень;
- забезпечити наявність повної інформації для прийняття рішень;
- зробити вибір оптимального рішення про включення бюджетних запитів до проекту рішення про місцевий бюджет.

Отримані результати дозволяють обґрунтувати варіант спрямування бюджетних коштів що, безумовно, підвищить прозорість, ефективність і результативність їх використання. Обґрунтоване включення бюджетного запиту до проекту місцевого бюджету перед поданням на розгляд виконавчим органам

відповідних місцевих рад з ретельним поясненням напрямів витрат, спрямованих на регулювання соціально-економічних процесів, є запорукою прозорого, ефективного, результативного використання коштів місцевих бюджетів.

Відповідно до частини 1 статті 76 Бюджетного кодексу України [1] разом з проектом рішення про місцевий бюджет подається визначений перелік матеріалів, серед яких відсутня інформація стосовно ефективності використання коштів місцевого бюджету – найбільш важливого показника, що визначає ефективність роботи місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування та доцільність здійснення фінансування відповідних запитів.

Таким чином, в матеріалах, що додаються до проекту рішення про відповідний місцевий бюджет (пояснювальної записки), необхідно обов'язково врахувати обґрунтування рівня бюджетного фінансування. Запропоновані нововведення сприятимуть прозору та ефективному використанню коштів місцевого бюджету.

Крім того, на другій стадії бюджетного процесу згідно зі статтею 77 Бюджетного кодексу України – розгляд проекту та прийняття рішення про місцевий бюджет – з метою підвищення ефективності використання коштів місцевих бюджетів місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування слід врахувати й забезпечити: складання індикаторів результативності, показників ефекту за окремими галузями; формування критеріїв оцінки соціальної ефективності; застосування формули для розрахунку економічної доцільності передбачених видатків у складі місцевого бюджету [5].

На третій стадії бюджетного процесу – виконання бюджету, включаючи внесення змін до рішення про місцевий бюджет, відповідно до частини 1 статті 78 Бюджетного кодексу України «Виконання місцевих бюджетів» [1] місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування здійснюють загальну організацію та управління виконанням відповідного місцевого бюджету, координують діяльність учасників бюджетного процесу з питань виконання бюджету».

Проте, за сучасних умов дефіцит й недостатня фінансова забезпеченість місцевих бюджетів України щодо виконання як власних, так і делегованих повноважень призводить до обмеженості фінансових ресурсів та організації ефективного управління економікою і соціальною сферою на певному рівні й нестачі коштів на здійснення запланованих видатків.

Тому в процесі виконання бюджету постає необхідність перерозподілу бюджетних призначень між головними розпорядниками та внесення змін до рішення про місцевий бюджет. Практика використання коштів місцевих бюджетів в умовах обмеження фінансування показує, що на сьогоднішній день застосовується декілька підходів запобігання надмірним витратам, одним з таких підходів є скорочення передбачених бюджетом асигнувань, що обмежує витрати, а другим підходом є надання розпорядникам лише певної частини їх видаткових повноважень.

Саме тому на даному етапі за умов обмеження витрат або надання розпорядникам лише певної частини їх видаткових повноважень особливу увагу

слід звертати прийняттю оптимальних рішень стосовно перерозподілу бюджетних призначень між головними розпорядниками коштів з метою підвищення ефективності використання цих коштів.

Це в свою чергу сприятиме вирішенню проблеми неефективного використання коштів місцевих бюджетів під кінець бюджетного року, коли відбувається їх витрачання не тому, що вони дійсно потрібні, а тому, що в разі їх невикористання існує загроза затвердження менших обсягів видатків на наступний рік. Саме на стадії виконання місцевих бюджетів за умови залишку бюджетних коштів на кінець року для підвищення прозорості та обґрунтованості прийняття рішень варто залучати незалежних експертів та громадськість для прийняття спірних рішень, що дозволить обрати оптимальні варіанти спрямування цього залишку у разі необхідності використати до кінця року.

На останній – четвертій стадії бюджетного процесу – підготовка та розгляд звіту про виконання бюджету і прийняття рішення щодо нього відповідно до вимог, встановлених у статтях 58- 61 та статті 80 Бюджетного кодексу України [1], у звітах, що затверджуються, має бути проведена обов'язкова оцінка ефективності використання коштів місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.

Підсумки оцінки мають стати невід'ємною частиною звіту про виконання і підставою для надання відповідних пропозицій стосовно складання бюджету на наступний період та прийняття обґрунтованих рішень.

Процеси реформування контролю у сфері управління державними фінансами розпочато на рівні державних і міждержавних договорів. Зокрема, на виконання Плану дій «Україна - ЄС», Міністерством фінансів України спільно з Держфінінспекцією було підготовлено стратегічні документи - Концепцію розвитку державного внутрішнього фінансового контролю та План заходів щодо її реалізації, а також започатковано напрями реформування і створення нормативної бази державного фінансового контролю та її поступової гармонізації з міжнародно визнаними стандартами (IFAC, IIA, INTOSAI).

Концепцією визначені три основні складові європейської моделі державного фінансового контролю, котрі мають бути побудовані країною - претендентом на вступ до ЄС:

запровадження підзвітності керівників у сфері фінансового управління й контролю;

започаткування децентралізованого внутрішнього аудиту шляхом поступової зміни інспектування на внутрішній аудит;

запровадження функції координації й гармонізації внутрішнього контролю та внутрішнього аудиту на центральному рівні.

Ці засади відображено в ст. 26 Бюджетного кодексу (БКУ), новою редакцією якого започатковано інноваційні зміни в контролі використання бюджетних коштів, а також передбачено обов'язковість організації розпорядниками бюджетних коштів внутрішнього контролю й внутрішнього аудиту та забезпечення їх проведення у своїх закладах і підвідомчих бюджетних установах.

Таким чином, завдяки нововведенням БКУ створено передумови для ефективної децентралізації контролю в бюджетній сфері та значного посилення попереднього й поточного бюджетного контролю. Відтепер він не тільки зосереджується на розпорядниках бюджетних коштів вищого рівня, а й забезпечує запровадження й розвиток ефективних інструментів внутрішнього контролю та внутрішнього аудиту для моніторингу діяльності і перевірок підзвітності керівників на регіональному й місцевому рівнях управління державними фінансами [3].

Висновки. Запропоновані напрями щодо удосконалення організації бюджетного процесу на місцевому рівні сприятимуть виявленню існуючих фактів необґрунтованого витрачання коштів, вживанню заходів впливу у разі виявлення порушень, що може стати гарантією попередження випадків неефективного використання коштів місцевих бюджетів України у майбутньому.

Отже, тільки за умов дотримання перелічених вище рекомендацій можна робити висновки про ефективне або неефективне використання коштів місцевих бюджетів та вживати відповідних заходів покарань за неефективне і заохочень за ефективне використання коштів. Зважаючи на характер існуючих проблем, постає необхідність дотримання напрямів та рекомендацій на кожній стадії бюджетного процесу. Тільки в такому випадку суспільство знатиме, що одержуватиме за ті кошти, що сплачені в бюджет, чи відповідатиме використання бюджетних коштів поставленим задачам бюджетної політики і наскільки ефективно використані кошти при досягненні цілей місцевої та державної політики.

Список використаних джерел :

1. Бюджетний кодекс України: Закон України від 8 липня 2010 р. № 2456-VI (Редакція станом на 01.01.2021). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>
2. Бюджетна складова реалізації домінуючих напрямів суспільного розвитку : монографія / Л.В. Лисяк О.В. Гриценко, С.В. Качула, К.М. Роменська [та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. Л.В. Лисяк. – Дніпропетровськ: ДДФА, 2015. – 396 с.
3. Данчевська І.Р. Державний фінансовий контроль на місцевому рівні в умовах фінансової децентралізації в Україні // Економіка та суспільство. 2017. № 11. URL: <http://economy and society.in.ua>.
4. Кириленко, О. П. Національні механізми сприяння реальній участі громадян в демократичних процесах [Текст] / О. П. Кириленко, О. В. Кириленко // Регіональні перетворення у світовому та українському вимірах : монографія / М. Богданова, К. Борсекова, В.О. Бригадир, О.В. Булатова ; за наук. ред. А.І. Крисоватого, Є.В. Савельєва. – Тернопіль : ТНЕУ, 2016. С. 31- 240.
5. Лисяк Л.В., Роменська К.М. Ефективність використання коштів місцевих бюджетів України : монографія. - Дніпропетровськ: УМСФ, 2015. – 232 с.
6. Програма діяльності Кабінету Міністрів України та Стратегії сталого розвитку “Україна-2020”: Указ Президента України від 12 січня 2015 р. №5/20155.

7. Регіональні перетворення у світовому та українському вимірах [Текст] : монографія / М. Богданова, К. Борсекова, В. О. Бригадир [та ін.] ; за наук. ред. А. І. Крисоватого, Є. В. Савельєва. – Тернопіль : ТНЕУ, 2016. – 388 с. – До 50-річчя ТНЕУ.

8. Розвиток бюджетного процесу в умовах економічних перетворень : монографія / С. І. Юрій, В. Г. Дем'янишин, О. П. Кириленко [та ін.] ; за ред. С. І. Юрія, В. Г. Дем'янишина. – Тернопіль : Економічна думка, 2011

9. Чумакова І.Ю. Удосконалення державного внутрішнього фінансового контролю як невід'ємної складової державного управління / І. Ю. Чумакова // Фінанси України. – 2013. – №11. – С. 109 – 124.

Данчевська І.Р. Державний фінансовий контроль на місцевому рівні в умовах фінансової децентралізації в Україні // Економіка та суспільство. 2017. № 11. URL: <http://economy and society.in.ua>.

Данчевська І., Ковалюк О. Ефективність державного фінансового контролю місцевих бюджетів. *Глобальні та національні проблеми економіки*, 2017. № 18. URL: <http://global-national.in.ua/issue-18-2017>.

УДК 657.15

Малахова А.В.

к.е.н., доцент кафедри обліку і аудиту ДДПУ

Муригіна Д.А.

студентка I курсу магістратури спеціальності
071 «Облік і оподаткування» ДДПУ

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕДУР ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ ПОТОЧНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ

У статті уточнено роль обліку розрахунків підприємства з постачальниками і підрядниками як інструмента покращення фінансового стану підприємства. Розроблено рекомендації щодо вдосконалення обліку розрахунків з постачальниками і підрядниками, наведено пропозиції вчених щодо даного питання.

Ключові слова: постачальники і підрядники, розрахункові операції, зобов'язання, кредиторська заборгованість, договір, бухгалтерський облік.

Постановка проблеми. Фінансовий стан кожного суб'єкта господарювання значно залежить від взаємовідносин з іншими господарюючими суб'єктами та станом розрахунків між ними. Розмір кредиторської заборгованості підприємства впливає на фінансову стійкість, незалежність та платоспроможність підприємства. Важливою складовою управління підприємством є організація детального обліку необхідної інформації про стан розрахунків, що формується в системі бухгалтерського обліку та її надання зацікавленим сторонам з метою прийняття рішень.

Тому забезпечення правильності ведення обліку розрахунків з постачальниками та підрядниками потребує певних облікових процедур контролю цих зобов'язань. Попри те, що на сьогодні існує більш-менш сформована методологічна основа обліку та контролю зобов'язань перед контрагентами, що постачають товарно-матеріальні цінності та надають послуги, виникає низка питань щодо формування інформаційної бази для облікового апарату та керівництва з прийняття ефективних управлінських рішень, які б слугували нарощенню прибутковості та конкурентоспроможності суб'єктів господарювання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні, методичні та прикладні засади організації та методики обліку та аудиту розрахунків з постачальниками та підрядниками розглянуто в працях широкого кола вітчизняних та зарубіжних науковців: Ф.Ф. Бутинця, В.В. Зотова, Л.П. Кулаковської, О.І. Коблянської, Д. Колдуелла, Т.Г. Маренич, В.В. Мушинського, М.Ф. Огійчука, І.В. Орлова, О.М. Петрика Я.В. Соколова, В.В. Сопка, Б.Ф. Усача, К.О. Утенкова, В.М. Фендика, В.В. Шарманської, В.Г. Швеця, Л.Н. Шкіря та ін.

Проте, зважаючи на постійні зміни в законодавстві, розвиток економіки, кризові явища в фінансовому секторі, питання обліку та аудиту розрахунків з постачальниками та підрядниками залишаються актуальними і потребують подальших досліджень.

Метою статті є систематизація процесу обліку розрахунків з постачальниками та підрядниками задля здійснення контролю у частині забезпечення платіжної дисципліни.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні діяльність будь-якого підприємства незалежно від форми власності неможлива без взаємодії зі сторонніми організаціями, які забезпечують підприємство необхідними для діяльності ресурсами, а також виконують роботи та надають послуги. Через різницю у часі між моментами постачання та сплати за рахунками у підприємства виникає поточна кредиторська заборгованість за товари, роботи та послуги. Розмір цього виду зобов'язань потрібно ретельно контролювати, адже, з одного боку, вони є тимчасово вільними обіговими коштами, а з іншої, – здійснюють вплив на фінансову стійкість та платоспроможність суб'єкта господарювання.

Інформація про стан розрахунків з постачальниками та підрядниками знаходить своє відображення у фінансовій звітності підприємств. Зобов'язання перед постачальниками та підрядниками представлені в III розділі «Поточні зобов'язання і забезпечення» пасиву Балансу (Звіту про фінансовий стан) рядком 1615 «Поточна кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги» [1]. Цей вид зобов'язань відображається також у Звіті про рух грошових коштів, а саме у формі № 3 в I розділі «Рух коштів у результаті операційної діяльності» рядком 3100 «Витрачання на оплату: товарів (робіт, послуг)» та у формі № 3-н в однойменному розділі рядком 3560 «Збільшення (зменшення) поточних зобов'язань». Методологічними засадами формування в бухгалтерському обліку

інформації щодо зобов'язань та її розкриття у фінансовій звітності визначені в П(С)БО 11 «Зобов'язання» [2]. На розмір зобов'язань можуть вплинути валютні курси, що відображається у П(С)БО 21 «Вплив змін валютних курсів» [3]. У міжнародній практиці порядок визначення та відображення короткострокових зобов'язань визначається відповідно до МСБО 1 «Подання фінансових звітів» [4], МСБО 37 «Забезпечення, непередбачені зобов'язання та непередбачені активи» [5].

При здійсненні своєї господарської діяльності підприємства вступають в різні розрахункові відносини. Існує чимало суб'єктів господарювання, діяльність яких можлива тільки завдяки зобов'язанням за розрахунками з постачальниками і підрядниками – взаємним розрахункам підприємств за товарно-матеріальні цінності, виконані роботи, надані послуги. Вони є переважними, й саме від безперервності та контрольованості організації цих розрахунків залежить фінансовий стан підприємства, його платоспроможність і ліквідність.

Співпраця з контрагентами є невід'ємною частиною функціонування будь-якого суб'єкта господарювання. Для узагальнення інформації про розрахунки підприємства з постачальниками і підрядниками використовується рахунок 63 «Розрахунки з постачальниками та підрядниками», який призначений для обліку отриманих виробничих запасів, товарів, робіт та послуг, які регулярно надаються за умовою укладеного договору. Цей рахунок має три субрахунки : 631 «Розрахунки з вітчизняними постачальниками»; 632 «Розрахунки з іноземними постачальниками»; 633 «Розрахунки з учасниками ПФГ».

Для покращення обліку розрахунків з постачальниками і підрядниками доцільнішим буде введення субрахунків другого порядку рахунку 63 «Розрахунки з постачальниками та підрядниками»: 6311 «Заборгованість перед вітчизняними постачальниками, термін сплати яких ще не настав»; 6312 «Відстрочена заборгованість перед вітчизняними постачальниками»; 6313 «Прострочена заборгованість перед вітчизняними постачальниками»; 6321 «Заборгованість перед іноземними постачальниками, термін сплати яких ще не настав»; 6322 «Відстрочена заборгованість перед іноземними постачальниками»; 6323 «Прострочена заборгованість перед іноземними постачальниками».

На етапі формування інформаційної бази для здійснення контролю розрахунків з постачальниками та підрядниками виділяють різні джерела інформації для внутрішнього контролю: первинні документи (Наказ про облікову політику, бухгалтерські документи з обліку розрахунків, документи з перевірки службою контролю, аналітичні документи); рахунки бухгалтерського обліку (облікові реєстри, відомості синтетичного і аналітичного обліку 3.3, Журнал 3, Головна книга); форми фінансової звітності; інші джерела інформації (законодавча база, інформаційні повідомлення про курси іноземних валют та ін.).

Наступний етап особливий тим, що існує необхідність перевірки правильності документального оформлення процесу оприбуткування та поставки товарно-матеріальних цінностей, надання послуг, виконання робіт щодо відповідності чинним нормам законодавства та положенням внутрішніх

документів підприємства. Контролер насамперед повинен перевірити наявність усіх реквізитів у таких первинних документах, як товарно-транспортні накладні, рахунки-фактури, розрахунково-платіжні документи.

Слід враховувати можливий факт наявності простроченої, штучної, сумнівної заборгованості або такої, що минув строк позовної давності, несвоєчасно здійснених розрахунків, повторного оприбуткування матеріалів та послуг.

У процесі господарської діяльності бувають випадки, коли при оприбуткуванні товарно-матеріальних цінностей у комплекті вхідних документів немає рахунку-фактури. Тому на цьому етапі слід здійснити перевірку правильності розрахунків за невідфактурованими поставками. При цьому матеріальні цінності оприбутковуються за обліковими цінами на підставі акта прийому, а оплата здійснюється лише після отримання розрахункових документів.

Перевірці підлягають також: операції за векселями виданими; своєчасність пред'явлення претензій унаслідок порушення договірних зобов'язань; своєчасність відображення в обліку виданих авансів та зарахування авансу при отриманні матеріальних цінностей; відсутність перекриття заборгованості одного постачальника авансами, виданими іншому; правильність розрахунку курсових різниць за кредиторською заборгованістю та відображення їх в обліку. Достовірна та безперервна реєстрація у документах даних про всі господарські операції є важливим засобом контролю за об'єктами господарської діяльності, та, зокрема, правильним і раціональним обліком кредиторської заборгованості за товари, роботи, послуги.

На етапі встановлення обґрунтування та правильності відображення в обліку фактів зміни зобов'язань необхідно встановити причини їх виникнення. Якщо припинення зобов'язань відбувається шляхом зарахування взаємних вимог, то спершу необхідно встановити чи зобов'язання припинено в односторонньому або двосторонньому порядку.

Далі особа, що здійснює обліковий контроль, повинна перевірити наявність акту звірки розрахунків, правильність оформлення документа про проведення взаємозаліку, своєчасності відображення заборгованості в обліку. При видачі векселя підприємством встановлюється дотримання форми векселя та правильність оформлення акту прийому-передачі векселя. У випадку, якщо підприємство видає власні векселі, аудитор аналізує дані за постачальниками та підрядниками, яким видані векселя, та строків їх оплати. За даними обліку аудитор визначає правильність обліку процента по векселю, сплаченого за відстрочку платежу.

Завершальним етапом облікових процедур контролю зобов'язань перед постачальниками та підрядниками є проведення інвентаризації операцій щодо виконання зобов'язань підприємства. Потреба у проведенні інвентаризації пов'язана із необхідністю виявлення за відповідними обліковими документами залишків заборгованості, а також здійснення перевірки обґрунтованості сум, що обліковуються на рахунках цього виду зобов'язань. Не варто залишати поза увагою встановлені терміни погашення зобов'язань на рахунках кредиторів та

осіб, винних у пропусценні строків їх погашення. На цьому етапі також потрібно перевірити відсутність випадків переоплат та недооплат.

Облікові процедури контролю кредиторської заборгованості за товари, роботи, послуги передбачають також перевірку факту виконання договорів. Можуть виникнути порушення договірних умов, тобто наявність арифметичних помилок у розрахункових документах, невідповідність цін, недостача понад норму природного убутку, невідповідність товарно-матеріальних цінностей стандартам якості та ін. У таких випадках сторони змушені вдаватися до примусового виконання умов договорів стороною, яка їх не виконала або виконала частково. У процесі інвентаризації сума заборгованості повинна бути узгоджена обома сторонами розрахунків: як кредитором, так і дебітором. Це необхідно для встановлення відповідності сум заборгованості.

Для цього контрагенти формують акт звірки розрахунків, який містить виписки з аналітичних рахунків обліку про їх заборгованість. Цей акт складається у довільній формі. В акті звірки слід також указати дату та номер договору, укладеного між підприємствами, а також суму заборгованості.

Щоб уникнути не врегульованих сум заборгованості, рекомендовано при укладанні договору передбачити в ньому періодичність і строк проведення звірок розрахунків [15].

Ефективна система внутрішнього контролю повинна забезпечувати та сприяти формуванню позитивного результату діяльності підприємства, раціональному використанню усіх елементів його ресурсного потенціалу та запобігати порушенню вимог чинного законодавчого поля [16, с. 205]. Визначено п'ять основних порушень, які виникають при перевірці наявності та правильності оформлення укладених підприємством господарських договорів і підтверджують факт їх недійсності: договір, що підлягає обов'язковому нотаріальному посвідченню, не завірено; відсутність істотних умов договору; відсутність реквізитів сторін, що уклали договір; невідповідність підписів осіб, що мають на те повноваження; відсутність обов'язкових реквізитів у виставленій або отриманій претензії [9, с. 272].

Висновки та перспективи подальших розвідок. Для покращення обліку розрахунків підприємства з постачальниками і підрядниками, на нашу думку, особливу увагу доцільно звернути на такі аспекти:

- вести облік із застосуванням субрахунків другого порядку рахунку 63 «Розрахунки з постачальниками і підрядниками», які відображатимуть заборгованість, термін виплати якої ще не настав, відстрочену та прострочену заборгованість та дозволять контролювати та не допускати її прострочення, що буде позитивно впливати на фінансовий стан підприємства;
- для підвищення контролю за обліком зобов'язань на підприємстві слід використовувати аналітичну таблицю, яка дасть змогу контролювати кредиторську заборгованість за кожним постачальником і підрядником та терміни її погашення чи прострочення;

- для обліку залишків на рахунках постачальників слід вести Реєстру документів підприємства до сплати постачальникам, який сприятиме зростанню ефективності облікової роботи.

Вказані пропозиції сприятимуть вдосконаленню обліку підприємства з постачальниками і підрядниками та дозволять контролювати кредиторську заборгованість в цілому, попереджаючи порушення термінів її сплати.

Контроль за здійсненням розрахунків із постачальниками та підрядниками є запорукою платоспроможності та майбутнього розвитку підприємства. Удосконалення облікового процесу розрахунків з постачальниками та підрядниками є основою процесу контролю. Взаємозв'язок цих етапів облікової роботи потребує постійного удосконалення та уточнення відповідно до змін нормативно-правового забезпечення та умов зовнішнього середовища.

Список використаних джерел :

1. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

2. Національне положення бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання»
Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua>.

3. Положення бухгалтерського обліку 21 «Вплив змін валютних курсів»
Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.

4. Міжнародний стандарт бухобліку 1 «Подання фінансових звітів»
Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>

5. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 37 «Забезпечення, непередбачені зобов'язання та непередбачені активи».
Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>

7. Аркатова І. Шляхи вдосконалення обліку розрахунків з постачальниками та підрядниками. *Наука онлайн: Міжнародний електронний науковий журнал*, 2020. №12.

8. Потриваєва Н., Громова М. Удосконалення аудиту поточних зобов'язань у взаємозв'язку з оптимізацією облікового процесу. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*, 2018. Вип. 2 <https://visnyk.mnau.edu.ua/n98v2r2018potryvaieva/>

8. Мушинський, В. В. Внутрішньогосподарський контроль забезпечення виконання зобов'язань підприємства та фактів їх зміни: методичний підхід / *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. № 1 (22). С. 263-279.

9. Орлов І.В. Бухгалтерський облік і контроль зобов'язань суб'єктів господарювання: теорія і методологія: монографія. ЖДТУ, 2010. 400 с.

10. Омельницька, З. Інвентаризація розрахунків із контрагентами / З. Омельницька // *Бібліотека «Баланс» практичне керівництво*. – 2015. – № 19.
Режим доступу: file:///C:/Users/Tonya/Downloads/biblioteka-balans-prakticheskierukovodstva_9938_theme2_12_10_15_ua.pdf.

УДК 685.15

Мартиненко О.В.

ст. викладач кафедри обліку і аудиту

Музикант В.С.

студент I курсу магістратури спеціальності

071 «Облік і оподаткування» ДДПУ

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розглянуто сутність та цілі управління фінансовими ресурсами підприємства та вказано на їх визначальне значення в управлінні підприємством. Адже прибутковість підприємств суттєво залежить від наявності у них необхідної кількості та раціональної структури фінансових ресурсів. Фінансові ресурси є основним стимулом здійснення господарської діяльності підприємством, забезпечують всім необхідним його діяльність. Тому управління фінансовими ресурсами підприємства є однією з провідних ланок системи менеджменту підприємства. В ході дослідження сформульовано одну з основних проблем господарюючих суб'єктів - недостатній обсяг фінансових ресурсів. Визначено етапи раціонального управління фінансовими ресурсами та обґрунтовано залежність ефективності фінансового менеджменту від доцільності застосовуваних методів управління. На основі проведеного дослідження змодельовано схему прийняття рішень з управління фінансовими ресурсами. Також запропоновано класифікаційну схему поділу методів управління фінансовими ресурсами підприємств на традиційні та прогресивні, що і є науковою новизною дослідження.

Ключові слова: прогресивні методи управління, традиційні методи управління, фінансовий менеджмент, фінансові ресурси.

Постановка проблеми Ефективне функціонування підприємств в умовах сучасних ринкових трансформацій є однією із складових досягнення соціально-економічного розвитку України. В свою чергу, успішна діяльність підприємств істотно залежить від наявності у них необхідної кількості фінансових ресурсів. Саме завдяки достатньому фінансовому забезпеченню господарської діяльності, правильному вибору способів та джерел мобілізації фінансових ресурсів та визначенню оптимальних напрямів їх використання забезпечується зростання доходів підприємств. Тому можна стверджувати, що успіх підприємницької діяльності безпосередньо залежить від стану фінансових ресурсів суб'єкта господарювання та вибору стратегії його фінансових ресурсів.

Фінансові ресурси є одним із найважливіших видів ресурсів для забезпечення діяльності суб'єктів господарювання. Значущість фінансових ресурсів у фінансово-господарській діяльності підприємства зумовлюється здатністю фінансових ресурсів швидко трансформуватися у матеріальні, нематеріальні, технологічні, інноваційні та інші види ресурсів. На жаль, слід констатувати, що

нині вітчизняні підприємства найчастіше обмежені у виборі фінансових ресурсів через їх недоступність, при цьому власних джерел коштів виявляється недостатньо і використовуються вони не завжди ефективно.

Слід зазначити, що однією з найбільших проблем господарюючих суб'єктів є низька ефективність управління їх фінансовими ресурсами. У свою чергу, окреслена проблема зумовлює наявність в економіці України численної кількості збиткових, малорентабельних або неплатоспроможних господарюючих суб'єктів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій Вивчення літературних джерел з проблем управління фінансовими ресурсами свідчить про вагомий внесок та значні пропозиції теоретикометодичного та практичного характеру у вивчення вказаної проблематики таких науковців: Т. В. Безбородова, М. М. Бердар, Д. В. Ванькович, І.Ф. Волк, С. Д. Джерелейко, Н.С. Захаренко, Н. В. Хрущ та ін. Водночас недостатньо освітленим є розгляд сучасних методів фінансового менеджменту, які можуть застосовуватися для ефективного управління фінансовими ресурсами вітчизняних підприємств.

Метою дослідження є розгляд особливостей управління фінансовими ресурсами вітчизняних підприємств та вивчення новітніх методів управління фінансовими ресурсами, які можуть ефективно застосовуватися вітчизняними суб'єктами господарювання в нинішніх умовах.

Виклад основного матеріалу В українській економічній думці існує багато визначень фінансових ресурсів підприємства. Така невизначеність свідчить про, по-перше, відірваність української економічної науки від наявних в економіці процесів, перетворень і явищ; по-друге, про нерозуміння законів функціонування ринкової економіки, які крок за кроком приходять на зміну планово-розподільчій системі, або принаймні про невдалу спробу поєднати закономірності цих двох систем у єдиному симбіозі [1, с. 339].

Фінансові ресурси є основним стимулом здійснення господарської діяльності підприємством, забезпечують всім необхідним його діяльність (фінансову, виробничу, маркетингову, наукову тощо). Тому управління фінансовими ресурсами підприємства є однією з провідних ланок системи менеджменту підприємства.

Під фінансовими ресурсами слід розуміти грошові кошти, що є в розпорядженні підприємства. Процес їх формування починається ще до початку діяльності підприємства під час утворення статутного фонду. Потім ці кошти інвестуються для забезпечення виробничо-господарської діяльності, розширення і розвитку виробництва (мікрорівень) [2].

Фінансові ресурси – це сукупність фондів, які беруть участь у забезпеченні діяльності суб'єктів господарювання і здійснюють обіг у грошовій формі. Фінансові ресурси завжди знаходяться у власності тих чи інших суб'єктів і використовуються для вирішення поставлених задач. За іншим визначенням, фінансові ресурси – це грошові фонди фінансової системи, які створюються в результаті економічної та фінансової діяльності в процесі створення та розподілу валового національного продукту за певний період і використовуються для

забезпечення безперебійного функціонування та розвитку національної економіки (макрорівень) [3].

Таким чином, до фінансових ресурсів слід відносити сукупність коштів, які є в розпорядженні держави, муніципальних утворень, окремих суб'єктів господарювання та домогосподарств (населення), що призначені для фінансування розширеного відтворення та виконання різноманітних фінансових зобов'язань.

Зазначимо, що фінансові ресурси використовуються на всіх етапах операційного циклу суб'єктів господарювання, а також здійснюють забезпечення та обслуговування фінансової та інвестиційної діяльності.

У своїй діяльності підприємства можуть використовувати власні фінансові ресурси, тобто ті, що сформовані за рахунок власних джерел (статутний, додатковий і резервний капітал, нерозподілений прибуток), а також залучені – ті, що знаходяться в тимчасовому користуванні на обумовлених засадах (кредити та позики, кредиторська заборгованість, інші зобов'язання). За джерелами формування фінансові ресурси поділяються на зовнішні (залучення акціонерного капіталу або додаткових внесків власників, отримання кредитів, облігаційні займи, фінансова допомога), та внутрішні (реінвестований прибуток, рефінансована дебіторська заборгованість, та ін.).

Основою формування ефективного менеджменту фінансових ресурсів є розуміння того, що вони виступають домінантним елементом всієї ресурсної бази будь-якого суб'єкта господарювання. Саме завдяки наявності необхідної кількості фінансових ресурсів підприємства отримують доступ до потрібних земельних, матеріальних, трудових, інтелектуальних та інших ресурсів. На жаль, в сучасних умовах саме фінансові ресурси є як найбільш дефіцитним для вітчизняних підприємств ресурсом, нестача якого гальмує загальний розвиток та зумовлює послаблення інших елементів ресурсної бази суб'єктів господарювання. Фінансові ресурси виступають найбільш мобільними серед інших елементів ресурсної бази, що в умовах мінливості зовнішнього середовища підприємства виступає ключовим фактором ефективності. Тому можна зробити висновок, що спроможність вітчизняних суб'єктів господарювання не просто виживати, а й досягти успіху в ринкових умовах, залежить, насамперед, від ефективності управління наявними фінансовими ресурсами.

Управління фінансовими ресурсами підприємств розуміють як [4]:

- один із важливих факторів забезпечення ефективної фінансово-господарської діяльності підприємства в сучасних умовах;
- діяльність, спрямована на оптимізацію фінансового механізму підприємства, координування фінансових операцій, забезпечення їх впорядкування та збалансованості;
- систему дій управлінського персоналу у сфері формування та розподілу грошових коштів фондового та нефондового характеру.

Якщо розглядати це поняття більш вужче, то управління фінансовими ресурсами підприємства – це система принципів і методів розробки і реалізації

управлінських рішень, пов'язаних з оптимальним їх формуванням з різноманітних джерел, а також забезпеченням ефективного їх використання у різних видах господарської діяльності підприємства.

Управління фінансовими ресурсами скероване на вирішення таких завдань: формування достатнього обсягу фінансових ресурсів; оптимізація розподілу сформованих ресурсів; забезпечення мінімізації фінансового ризику, пов'язаного з використанням різних видів фінансових ресурсів; забезпечення постійної фінансової рівноваги підприємства; забезпечення достатнього рівня фінансового контролю над підприємством з боку його засновників; забезпечення достатньої фінансової гнучкості підприємства.

Управлінська діяльність в сфері фінансового забезпечення підприємства має наступні цілі: виживання підприємства в умовах високої конкуренції; уникнення банкрутства; завоювання лідерських; збільшення ринкової вартості підприємства; досягнення визначених темпів зростання економічного потенціалу підприємства; збільшення обсягів виробництва та реалізації; зростання прибутку; забезпечення рентабельної діяльності і т.д.

Раціональне управління фінансовими ресурсами підприємств складається з таких етапів:

1) пошук та формулювання проблеми (та/або задачі) управління фінансовими ресурсами підприємств, що повинна бути розв'язана з урахуванням попереднього досвіду та наявних даних;

2) прийняття рішення управлінським персоналом компанії з приводу розподілу фінансових ресурсів та його реалізація;

3) аналіз фінансово-економічних наслідків прийнятого рішення, а також оцінка можливих способів його модифікації чи зміни, врахування його результатів у майбутньому.

Розвиток фінансового управління в Україні зумовлює необхідність розширення переліку, насамперед, тих методів управління, які можна успішно застосовувати на практиці з урахуванням особливостей управління фінансовими ресурсами в умовах українського сьогодення. Найважливішими особливостями прогресивних методів порівняно з традиційними є наступні:

- по-перше, реалізація нетрадиційних методів передбачає застосування особливих фінансових інструментів – цінних паперів широкого функціонального складу;
- по-друге, у класі прогресивних методів виділяється особлива група методів, яка дає змогу вирішити принципово інше, більш вагоме з точки зору підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності підприємств завдання оптимізації структури активів;
- по-третє, групи та підгрупи прогресивних методів складають саме ті методи, що дозволяють залучати додаткові фінансові ресурси не тільки на національному, а й на міжнародних фінансових ринках.

Важливою складовою управління фінансовими ресурсами є вибір дієвих інструментів усунення слабких місць в управлінні підприємством, які відповідають масштабам його кризового стану. Інструменти усунення слабких

місце покликані забезпечити реалізацію термінових заходів з відновлення нормального розвитку підприємства за рахунок внутрішніх резервів, оскільки вони ґрунтуються на послідовному використанні певних видів управлінських рішень, що були обрані відповідно до специфіки господарської діяльності підприємства.

При цьому необхідно забезпечити контроль за результатами розроблених заходів з відновлення нормального розвитку підприємства, враховуючи важливість їх реалізації для подальшої життєдіяльності підприємства. Основна частина з них контролюється в системі оперативного спостереження, організованого на підприємстві. Результати контролю періодично аналізуються з метою внесення необхідних коректив, спрямованих на підвищення ефективності вжитих заходів.

Висновки. Отже, перехід економіки України до ринкових принципів господарювання актуалізує проблеми вдосконалення підходів до управління фінансовими ресурсами. При цьому основним об'єктом фінансового менеджменту виступає капітал як перетворена форма фінансових ресурсів. Враховуючи той факт, що серед інструментів, які використовуються в управлінні фінансовими ресурсами, особливу роль повинні відігравати прогресивні методи управління фінансовими ресурсами, вважаємо, що вся їх сукупність має використовуватися з метою впливу на формування таких пропорцій власних і позикових коштів підприємства, які забезпечують додатковий приріст рентабельності власного капіталу, а головне, створюють сприятливі умови фінансової стабільності підприємства на перспективу.

Список використаних джерел:

1. Волк І.Ф. Фінансові ресурси підприємства: економічна сутність та ефективність управління // Держава та регіони. 2017. №6. С.339 - 342.
2. Хрущ Н. В. Аналіз та оцінка рівня прибутковості фінансових ресурсів підприємства // Економіст. 2017. № 7. С.28-31.
3. Безбородова Т. В. Удосконалення механізму управління фінансовими ресурсами підприємств // Держава та регіони. 2018. № 5. С. 21-23.
4. Джерелейко С. Д. Управління фінансовими ресурсами промислових підприємств.
URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2010_1/156.pdf.
5. Захаренко Н. С. Інструменти управління фінансовими ресурсами промислових підприємств / Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: збірник наукових праць: у 3-х т. / ПДТУ. Маріуполь, 2017. Т. 3. С. 94-97.

УДК 338.2

Сіренко С.В.

ст.викладач кафедри обліку і аудиту ДДПУ

Бондаренко Г.О.

студентка I курсу магістратури спеціальності

071 «Облік і оподаткування» ДДПУ

ФІНАНСОВИЙ ВАЖІЛЬ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ СТРУКТУРОЮ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто необхідність формування оптимального співвідношення між структурними елементами капіталу підприємства. Визначено концептуальні групи методів регулювання та оптимізації структури капіталу підприємства. Виявлено позитивні і негативні чинники впливу на формування раціональної структури капіталу суб'єктів господарювання і значення його показників. Встановлено, що ефективність управління капіталом значною мірою залежить від вибору методів та методичних підходів до формування структури капіталу, а також обраної політики фінансування активів.

Ключові слова: структура капіталу підприємства, фінансовий леверидж, ефект фінансового важелю, середньозважена вартість капіталу, фінансовий ризик, джерела капіталу підприємства, власний капітал, позичковий капітал

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах глобальної ринкової економіки та економічних перетворень у державі дослідження основних фінансових проблем, з якими зустрічаються підприємства, вимагають перегляду базових концепцій та визначення пріоритетних напрямів ефективного управління фінансовою діяльністю суб'єктів господарювання. Залежність діяльності підприємств від обсягу фінансового капіталу та його структури визначає рівень найбільш вагомих фінансових показників.

Обрана структура капіталу впливає на його вартість та рівень фінансового ризику. Ефективна зміна структури капіталу є чинником збільшення віддачі на власний капітал, що виражається в перевищенні величини рентабельності власного капіталу над рентабельністю сукупних активів. На сьогодні економічна теорія не може дати однозначної відповіді на питання щодо визначення оптимальної структури капіталу підприємств.

Удосконалення вимагають застосування сучасних методологічних підходів до розвитку інструментів ризик-менеджменту підприємств та методів оптимізації з урахуванням показників фінансового левериджу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літературних публікацій свідчить про великий інтерес вчених до проблеми регулювання та визначення оптимальної структури капіталу суб'єктів господарювання. Проблеми формування структури капіталу підприємства досліджували як закордонні, так і провідні вітчизняні вчені. Започаткування теорії формування структури капіталу пов'язують з появою робіт М. Міллера і Ф. Модільяні, які вперше привернули увагу до позикового капіталу та можливості його впливу на очікувану

прибутковість компанії. Подальшого розвитку теорія формування структури капіталу набула у роботах О. Бланка, Р. Брейли, Ю. Брігхема, Г. Марковіца, М. Міллера, Ф. Модільяні, Г.В. Савицької, Е. Хелферта, Дж. Ван Хорна, У. Шарпа, Дж. Стігліца та ін. Серед вітчизняних вчених — О.В. Яріш, Л. Руденко-Сударєва, Є. Панченко, В.О. Подольська, О. Рогач, О. Сльозко та ін.

У своїх працях економісти акцентують увагу на оптимальному співвідношенні між власним і позичковим капіталом, за якого забезпечується найефективніша пропорційність між дохідністю та фінансовою стійкістю суб'єкта господарювання. Разом з тим, багато аспектів проблеми оптимізації структури капіталу залишаються недостатньо дослідженими. Аналітичне оцінювання наукових джерел і світових публікацій на тему структури капіталу дозволяє зробити висновок про наявність багатьох напрямів, що потребують подальших досліджень.

Недостатньо розробленою в сфері використання капіталу є система показників оцінювання ефективності структури капіталу підприємств в динамічних умовах глобального ринку.

Метою статті є дослідження концептуальних методів регулювання та оптимізації структури капіталу підприємств, виявлення їх позитивних і негативних факторів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Джерелом коштів для функціонування та розвитку будь-якого господарюючого суб'єкта є капітал, тому підвищується роль та значення системи регулювання структури капіталу. Недостатня розробленість деяких проблем регулювання структури капіталу як елемента управління знижує ефективність управлінських рішень в області інвестиційної і фінансової політики.

Слід зазначити, що управління капіталом передбачає встановлення необхідних структурних пропорцій між власною і позиковою частинами. Вони в значній мірі визначають умови ефективного функціонування підприємства і кінцеві результати його діяльності. Шляхом оптимізації співвідношення власного і позикового капіталу забезпечується необхідний рівень рентабельності, стійка фінансова рівновага підприємства в процесі його розвитку, максимізація його ринкової вартості.

Нині не існує єдиного універсального методу оптимізації структури капіталу, застосовуючи який підприємство визначало б оптимальне співвідношення між власним і позичковим капіталом. На думку І.О. Бланка, оптимальна структура капіталу становить таке співвідношення використання власних і позикових коштів за умови якого забезпечується ефективна пропорційність між коефіцієнтом фінансової рентабельності та коефіцієнтом стійкості компанії, тобто максимізується його ринкова вартість [1, с. 213]. В.О. Подольська та О.В. Яріш вважають, що оптимізація структури капіталу "таке співвідношення між власним і позичковим капіталом, за якого забезпечується найефективніша пропорційність між дохідністю та фінансовою стійкістю компанії" [10, с. 355].

Таким чином, оптимізація структури капіталу є важливим етап стратегічного аналізу капіталу, який полягає у визначенні такого співвідношення між вартістю

власного капіталу підприємства та вартістю коштів, залучених на основі повернення їх у майбутньому, за якого досягається максимальна ефективність діяльності суб'єкта господарювання.

Мета управління структурою капіталу — мінімізувати витрати на залучення довгострокових джерел фінансування і цим забезпечити власникам капіталу максимальну ринкову оцінку вкладених ними коштів. Виходячи з того, що основною метою оптимізації структури капіталу є пошук оптимального співвідношення між власним і позичковим капіталом, можна сформулювати основні завдання оптимізації структури капіталу: формування необхідної структури капіталу, яка б забезпечила сталий розвиток компанії; забезпечення умов, за яких компанія отримуватиме максимальну суму прибутку.

На думку сучасних економістів [2], єдину ефективну структуру визначити неможливо. Однак можна визначити найбільш раціональне співвідношення показників капіталу, що розраховуються на підставі факторів впливу, ризиків та практичного досвіду, що максимально наблизить цільову структуру капіталу до оптимального його значення.

Регулювання структури капіталу на підприємстві доцільно здійснювати у двох напрямках: обґрунтування оптимальних пропорцій власного і позикового капіталу; залучення необхідних обсягів власного і позикового капіталу для досягнення цільової структури. Таким чином, процес регулювання структурою капіталу передбачає, в першу чергу, процес оптимізації цієї структури.

Методи регулювання структури капіталу підприємства в залежності від підходу до оптимізації можна класифікувати за наступними групами: нормативно-коефіцієнтні, однокритеріальні, багатокритеріальні.

Нормативно-коефіцієнтні методи регулювання структури капіталу ґрунтуються на використанні фінансових коефіцієнтів. Досить часто в економічній літературі і фінансовій практиці проблема оптимізації структури капіталу вирішується на базі пошуку такого співвідношення власного і позикового капіталу підприємства, за якого досягаються нормативні або еталонні величини фінансових коефіцієнтів.

При формуванні капіталу найчастіше використовують такі фінансові показники: коефіцієнт заборгованості, коефіцієнт фінансової незалежності, середньогалузеве співвідношення позикового і власного капіталу, коефіцієнт боргового навантаження, коефіцієнт покриття відсотків.

При формуванні структури капіталу як орієнтир слід враховувати середньогалузеві значення коефіцієнтів, причому не тільки відповідної галузі вітчизняних підприємств, а й у світовому розрізі [14, с. 495]. Обмеження по середньогалузевому значенню співвідношення позикового і власного капіталу, припускає досягнення в стратегічному періоді цільової структури капіталу, яка склалася у підприємств-лідерів цієї галузі.

Нормативно-коефіцієнтні методи мають переваги і недоліки. Перевагою є простота й оперативність розрахунків, а також можливість співставлення результатів діяльності різних підприємств завдяки стандартизованому вигляду одиниць виміру. Узагальнюючим недоліком нормативно-коефіцієнтних методів

є статичність, і як наслідок, неможливість застосування для формування цільової структури капіталу при стратегічному моделюванні розвитку підприємства, тому що мають короткостроковий характер.

При використанні однокритеріальної групи методів регулювання структури капіталу оптимальні для підприємства пропорції між власним і позиковим капіталом досягаються шляхом максимізації або мінімізації конкретного показника. Прийнято виділяти три однокритеріальні методи оптимізації структури капіталу.

Можна виділити такі основні проблеми в управлінні структурою капіталу сучасного виробничого підприємства: значне переважання власного капіталу над позиченим; порівняно невелика сума отриманого прибутку до загальної суми капіталу; порівняно невеликі доходи від користування позиковими коштами; значне переважання майна у негрошовій формі до майна в грошовій формі; невелика кількість короткострокових інвестицій; наявність передбачених дивідендних виплат; велика вартість капіталу; невелика рентабельність інвестованого капіталу; переважання середньозваженої вартості капіталу над рентабельністю інвестованого капіталу.

Отже, для поліпшення управління структурою капіталу підприємству слід використати такі заходи: збільшити доходи, отримані від користування позиковими коштами; забезпечити перевищення рентабельності нових інвестицій над середньозваженою вартістю капіталу; збільшувати темпи росту, але лише до тих пір, поки рентабельність нових інвестицій перевищуватиме середньозважену вартість капіталу.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок. Отже, для поліпшення структури капіталу необхідно збільшити величину позикового капіталу, щоб забезпечити максимальний приріст рентабельності власного капіталу.

Варто звернути увагу на той факт, що якщо збільшення величини позикового капіталу спочатку призводить до підвищення рентабельності капіталу, то за подальшого його збільшення рентабельність може, навпаки, зменшуватися. Отже, необхідно раціонально управляти структурою капіталу підприємства, залучаючи додаткові позикові фінансові ресурси, зважати на ставку відсотка за кредит, яка буде зростати зі зростанням обсягу кредитів.

Тобто необхідно весь час слідкувати за співвідношенням власного та позикового капіталу та намагатися досягнути оптимальної пропорції їх співвідношення, щоб у результаті отримати максимальний рівень рентабельності власного капіталу.

Подальший розвиток даної теми полягає у дослідженні порівняння декількох варіантів співвідношення власного та позикового капіталу підприємства та використанні методу економічного моделювання для виявлення впливу різних співвідношень на фінансовий стан, на результати діяльності, що дасть змогу вибрати найбільш оптимальну структуру капіталу

Список використаних джерел:

1. Бланк І.А. Управління формуванням капіталу. Київ: Ника-Центр, 2012. 512с.
2. Терещенко О.О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2003. 554 с.
3. Семенов Г.А., Юсипчук Л.А. Особливості формування капіталу підприємства. Вісник економічної науки України. 2014. № 1. С. 110–114.
URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/87450/25-Semenov.pdf?sequence=1> (дата звернення: 11.04.2021).
4. Міокова Г.І. Управління залученням запозичень суб'єктам господарювання Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2009. № 16(1). С. 291–296.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2009_16%281%29 (дата звернення: 07.04.2021).
5. Подольська В.О. Фінансовий аналіз : навчальний посібник. Київ : Центр навч. л-ри, 2010. 488 с.
6. Кірсанова Т.О. Система управління власним капіталом підприємства. Вісник Сумського державного університету. Економіка. 2010. № 1. С. 58–63.
URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/3011> (дата звернення: 07.04.2021).
7. Маховикова Г.А. Інвестиційний процес на підприємстві : навчальний посібник. Київ : Ника-Центр, 2007. 176 с.
8. Пілецька С. Управління структурою капіталу підприємства. Вісник Запорізького університету. Економічні науки. 2010. № 3(7). С. 79–84.
URL: http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2010/Vest_Ek7-3-2010-PDF/079-84.pdf (дата звернення: 10.04.2021).
9. Семенов А.Г., Ярошевська О.В. Оптимізація структури капіталу підприємства за критерієм максимізації його рентабельності. Держава та регіони. Економіка та підприємництво. 2014. № 5. С. 117–128.
ua/view/193745859 (дата звернення: 07.04.2021).

УДК 331

Сміренський В.В.

нач. Управління економічного та інвестиційного розвитку Слов'янської міськради,
стейкхолдер ОПІ Облік і оподаткування

Сиплива В.О.

студентка I курсу магістратури спеціальності
«Облік і оподаткування» ДДПУ

РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЯВИЩЕ

У статті розглянуто сучасний стан ринку праці в Україні. Підкреслено, що ринок праці є найбільш складним елементом ринкової економіки, в процесі

функціонування якого переплітаються інтереси робітника та роботодавця щодо визначення ціни праці та умов функціонування, а також відображаються практично всі соціально-економічні процеси, що відбуваються в державі. На підставі досліджуваного надано пропозиції щодо подолання виявлених проблем на ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, безробіття, економічно активне населення, міграція робочої сили.

Постановка проблеми. Ринок праці є найскладнішим та найдинамічнішим складовим елементом ринкової економічної системи. Його стан безпосередньо залежить від загальної економічної ситуації, розвитку підприємництва, а також від традицій участі населення в економічній діяльності, можливостей вибору її видів та системи цінностей, які превалюють у суспільстві.

Саме тому вивчення ринку праці, його структури, відстеження основних його тенденцій завжди залишатиметься актуальним та постійно потребуватиме аналізу і моніторингу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Стан ринку праці в Україні є об'єктом наукових досліджень багатьох науковців, зокрема Т. Балановської, М. Войнаренка, Д. Богині, О. Амосова, І. Петрової та ін. Вони розглядали основні проблеми, які виникають на ринку праці, а саме: зайнятість та безробіття, регулювання зайнятості та розробили пропозиції щодо вирішення цих проблем. Але разом з тим, ринок праці в Україні потребує додаткового дослідження, тому що його стан із року в рік змінюється, і тому потребує розробки чіткого стратегічного напрямку його розвитку.

Мета статті полягає в аналізі сучасного стану ринку праці України та наданні пропозицій щодо його поліпшення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ринок праці - це система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з купівлею і продажем послуг праці; це також економічний простір - сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці; і це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію [1, с. 129].

Основними категоріями, що характеризують ефективність функціонування ринку праці є: економічно активне населення; економічно неактивне населення; безробітні та зайняті. Фахівці Міжнародної організації праці (МОП), Державної служби України до економічно активного населення відносять населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, яке впродовж певного періоду часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці. Тобто, в структуру економічно активного населення включено дві категорії - «зайнятих» та «безробітних» осіб.

Одним з найважливіших показників, які характеризують стан ринку праці України є зайнятість населення.

Зайнятість - це головна характеристика ринку праці, саме вона визначає соціально-економічний розвиток країни. Ефективною вважається зайнятість, що

забезпечує належний дохід, здоров'я, зростання освітнього й професійного рівнів для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці.

В сучасних умовах проблема зайнятості набуває нового звучання як у теоретичному, так і в практичному аспектах. Вирішення її означає створення ефективної економіки, здатної забезпечити соціальний прогрес суспільства.

Розглядаючи зайняте населення по регіонам України можна побачити, що найбільша кількість зайнятого населення знаходиться в Одеській, Київській та Дніпропетровській областях, а найменша в Луганській, Донецькій та Полтавській. Причиною такої ситуації на даний момент виступає нестабільна економічна та політична ситуації.

Ринок праці України знаходиться на стадії занепаду. Про це свідчить зменшення кількості підприємств, так з 2010 року по 2016 рік кількість малих підприємств скоротилася на 18,5%, а середніх - на 19,1%. Також причиною можна зазначити зменшення заробітної плати у порівнянні з ростом цін на товари (продукцію, послуги) населення через інфляційні процеси.

Попит і пропозицію робочої сили, її ціну та вартість визначають фундаментальними елементами на ринку праці. Попит формується роботодавцями, саме вони диктують потреби ринку на робочу силу зі сторони підприємств та організацій. Пропозиція формується залежно від демографічної ситуації в країні, віку, статі та освіти робочої сили. Визначальними факторами для робочої сили є її вартість та ціна. Заробітна плата працівників - це ціна, за яку вони можуть пропонувати свою робочу силу.

Для повного аналізу ситуації на ринку праці необхідно розглянути рівень безробіття в країні.

Так, 2020 карантинний рік виявився справжнім випробуванням: економічний спад, історично високий бюджетний дефіцит, зростання бідності і безробіття.

Одним з методів скорочення витрат стало скорочення кадрів, а разом із закриттям бізнесу почав зростати рівень безробіття.

За даними Держстату, у піковому з точки зору карантинних заходів другому кварталі 2020 року рівень безробіття становив 9,9%. Ще рік тому цей показник дорівнював 7,8% [5].

Ринок праці в кризовий 2020 рік упав на третину. Як свідчать дані сайту пошуку роботи work.ua, у середньому кожен місяць в Україні всього відкритими були майже 45,7 тис. вакансій. У 2019 році цей показник становив майже 62,8 тис. пропозицій. Найбільше падіння припало на квітень і травень - період найбільш жорсткого локдауну. Кількість пропозицій з працевлаштування за категоріями була більш ніж удвічі меншою порівняно з аналогічним періодом 2019 року - лише 47% та 42% відповідно [5].

Достеменно зауважимо, що, за даними Держстату України, у період з I кварталу 2016 р. до I кварталу 2020 р. включно рівень безробіття населення України віком 15–70 років коливався в межах 7,3–10,1 %. У I кварталі 2020 р., наприкінці якого й було запроваджено карантин в Україні, рівень безробіття населення віком 15–70 років становив 8,6 %. Однак у I кварталі 2019 р. рівень

безробіття населення України віком 15–70 років становив 9,2 %, тоді як за підсумками 2019 р. він, як зазначено вище, становив 8,2 %.

І хоча проведений вище аналіз свідчить про доволі значне зростання безробіття в Україні під впливом пандемії COVID-19 у світі, кількість офіційно зареєстрованих безробітних набагато менша від тієї, яку можна було б очікувати на підставі наведених вище оцінок. Адже при тому що безробітне населення віком 15–70 років у I кварталі 2020 р. становило 1 548,6 тис. осіб, а станом на 1 червня 2020 р. в Україні 511,4 тис. осіб мали статус безробітного. Тобто чисельність безробітного населення віком 15–70 років більше ніж на 1млн осіб перевищувала чисельність офіційно зареєстрованих безробітних. Ця розбіжність, мабуть, пов'язана також із сумнівами населення щодо ефективності роботи Державної служби зайнятості України, особливо з функціонуванням масштабної тіньової зайнятості населення в нашій державі.

Утім, динаміка кількості осіб, що офіційно мали статус безробітного, загалом доволі точно відображає зміни зайнятості в галузях, що різною мірою постраждали від пандемії COVID-19 у світі та запровадження карантину в Україні. Зокрема, станом на 1 червня 2020 р. кількість осіб, що мали статус безробітного у сфері організації харчування, зросла, порівняно з аналогічною датою 2019 р., у 3,6 раза; у сфері операцій з нерухомістю – у 2,1 раза; у переробній промисловості - у 2 рази. Загалом же кількість осіб, що мали статус безробітного в Україні, за рік зросла в 1,7 раза. Причому тільки в період з 12 березня по 15 червня поточного року кількість зареєстрованих безробітних в Україні зросла на 154,97 тис. осіб. Хоча наприкінці червня в Міністерстві розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України повідомили, «що 156 тис. осіб вдалося працевлаштувати лише через фонди зайнятості за період з початку коронавірусу. Ще майже 216 тис. працівників (з них понад 71 тис. - ФОП) отримують фінансову допомогу через свої підприємства за програмою щодо часткового безробіття».

Загалом вплив пандемії COVID-19 на світову та українську економіку протягом березня - липня 2020 р. призвів до ряду таких змін на вітчизняному ринку праці:

- фактичного скорочення зайнятості в Україні;
- зростання кількості безробітних в Україні;
- зменшення кількості українців, що працюють закордоном (трудомих мігрантів);
- зменшення доходів населення України від продажу своєї робочої сили та самозайнятості через зменшення зарплати, втрати роботи та доходів фізичних осіб-підприємців [3].

На наш погляд, існує багато проблем щодо статистики безробіття в Україні, які не дають змоги об'єктивно оцінювати реалії безробіття в країні, а саме:

- неможливо врахувати осіб, які втратили «надію на працю» в Україні, які не перебувають на обліку в службі зайнятості;
- статистика не враховує часткову зайнятість;

- тих, хто примусово є у відпустках з ініціативи адміністрації, вважають зайнятими;

- неправдива інформація з боку «безробітних».

Так, вагомий внесок до формування безробіття в Україні здійснює прихована його форма, тобто небажання чи неможливість значної частини безробітних осіб працездатного віку реєструватися в службах зайнятості.

Велика кількість працівників виконують свою роботу без офіційного оформлення, тому майже неможливо перевірити тих, хто отримує виплати з безробіття, й задіяний в тіньовому секторі економіки. При цьому, статистика не враховує, що саме через відсутність роботи близько 7 млн. наших співвітчизників виїхали за кордон на заробітки. Не включаються до складу безробітних близько 2 млн. селян, які живуть лише із присадибного господарства, ні ті, котрі працюють на «чверть ставки», ні ті, що мають тимчасові підробітки. Значна частина населення зараз перебуває в умовах вимушеної неповної зайнятості. Так, лише чисельність працюючих осіб у режимі неповного робочого тижня (дня) перевищує 2 млн. осіб.

Оскільки однією з причин безробіття є незбалансованість попиту і пропозиції робочої сили, саме тому потрібно втілювати в життя активну політику, яка складається із заходів, спрямованих на збільшення попиту на робочу силу з боку як державного, так і приватного сектора економіки; підвищення конкурентоспроможності робочої сили та забезпечення відповідності робочої сили і робочих місць; вдосконалення процесу працевлаштування.

Важливим моментом є молодіжне безробіття.

На наш погляд, основними причинами безробіття молоді є:

- світова фінансово-економічна криза, яка справила негативний вплив на ринок праці України, наслідком якої стало збільшення кількості безробітних серед молоді;

- трудова міграція з України за кордон (хоча в період пандемії COVID-19 вона обмежена);

- недосконалість та невідповідність норм закону з проблем молодіжної зайнятості сучасним економічним, політичним і соціальним реаліям сприяє безробіттю молоді;

- диспропорція між попитом та пропозицією фахівців на ринку праці;

- розрив між вимогами роботодавців і рівнем підготовки молодих випускників вищих навчальних закладів;

- недосконалість територіальної структури розвитку економіки України.

Ще однією очевидною проблемою для ринку праці України є відтік молоді. Так, варто відзначити стрімке збільшення міграції серед студентів. Навчальна міграція набула свого розвитку за рахунок можливості навчання з подальшим працевлаштуванням за кордоном. Збереження цієї вкрай несприятливої економікодемографічної тенденції розвитку вітчизняного ринку праці призведе до прискореного старіння економічно активного населення та подальшої необхідності підвищення пенсійного віку в Україні. Подальший розвиток цього процесу обмежуватиме розвиток вітчизняної економіки.

Висновки з даного дослідження. Отже, ринок праці є найбільш складним елементом ринкової економіки, в процесі функціонування якого переплітаються інтереси робітника та роботодавця щодо визначення ціни праці та умов функціонування, а також відображаються практично всі соціально - економічні процеси, що відбуваються в державі. І, в умовах сучасного стану економіки, без належного втручання держави ринок праці не може ефективно функціонувати. Держава має забезпечити контроль за дотриманням чинного законодавства підприємствами щодо ринку праці України, сприяти створенню нових робочих місць, сплачувати відповідну заробітну плату, належному ставленню до працівників та ін.

Список використаних джерел:

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. К.: Знання, 2006. 559 с.
2. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21>
3. Кулицький С. Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19: стан та оцінка перспектив розвитку. *Україна: події, факти, коментарі*. 2020. № 12. С. 43–57.
4. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 року № 5067-VI, із змінами і доповненнями. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>.
5. Статистика. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

УДК 657.62 : 65.011.4

Черепанов Р. І.

Директор ТОВ «Сароварварівка-агро»,
стейкхолдер ОП Облік і оподаткування ДДПУ

Черкасов А. В.

студент 4 курсу спеціальності
071 «Облік і оподаткування» ДДПУ

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІАГНОСТИКИ ПІДПРИЄМСТВ

У статті проаналізовано погляди науковців і запропонована власна позиція щодо методологічних підходів до економічної діагностики підприємства. Сформульовано переваги та недоліки методів економічної діагностики та розглянуті її моделі та прийоми.

Ключові слова: економічна діагностика, формалізовані методи, неформалізовані методи, потенціал підприємства.

Необхідність оцінки стану діяльності підприємства диктується тим, що визначення перспектив розвитку відповідно до інерційних методів прогнозування цілком засновано на діагностиці діяльності підприємства. Діагностика дає змогу виявити негативні аспекти і тенденції розвитку суб'єкта

господарювання та виробити стратегію його розвитку, що дає змогу усунути наявні вади й підвищити ефективність діяльності. Методичне забезпечення економічної діагностики потенціалу розвитку підприємства характеризується значною кількістю інструментів та підходів до її здійснення. Саме тому і виникає необхідність аналізу переваг та недоліків різних методів проведення економічної діагностики на підприємстві.

Необхідність аналітичного (діагностичного) дослідження діяльності підприємства для виявлення проблемних питань функціонування та розроблення засобів щодо покращення його становища не викликає сумнівів, яку усвідомлює більшість вчених. Сьогодні існує велика кількість методичних підходів щодо проведення економічної діагностики підприємства, запропонованих багатьма вченими-економістами І.М. Вагнером, О.О. Гетьманом, Н.М. Деевою, А.І. Дмитренком, Т.О. Загорною, Н.В. Ізмайловою, В.В. Ковальовим, Є.В. Мнихом, О.І. Олексюком, Н.В. Тарасенком, В.М. Шаповалом, Г.О. Швиданенком О.О. Шереметом, Д.В. Шияном тощо.

Метою даного дослідження є аналіз сформованих поглядів вітчизняних та зарубіжних учених-економістів та виклад свого бачення щодо методичних підходів до економічної діагностики підприємства.

Термін «діагностика» запозичений із медицини. Розглядаючи етимологію цього слова, необхідно зазначити, що в перекладі з грецького «diagnostics» означає «здатність розпізнавати» являє собою знання про методи постановки діагнозу і про причини хвороб. При цьому сутність поняття «діагноз» (грець. *diagnosis* – розпізнавання) полягає у визначенні важливих особливостей хвороби за допомогою всебічного дослідження хворого [6].

У межах фінансово-економічних досліджень на мікрорівні в якості хворого розглядається суб'єкт господарювання, тобто організація, в якій спостерігаються певні відхилення від норми або необхідного стану (під нормальним або необхідним, станом будемо розуміти такий стан об'єкта дослідження, що визначається ліквідністю, платоспроможністю, фінансовою стійкістю, рівнем рентабельності, що досягається підприємством обігом наявних у нього фінансово-економічних ресурсів).

Діагностика діяльності підприємства, з економічного погляду, - це періодичне дослідження відповідного стану підприємства, яке має на меті уточнення тенденцій розвитку всіх видів його діяльності в траєкторії життєвого циклу та ухвалення економічно та соціально обґрунтованих коригувальних рішень.

Економічна діагностика підприємства – це аналіз і оцінка економічних показників роботи підприємства на основі вивчення окремих результатів й іншої інформації з метою виявлення можливих перспектив розвитку підприємства і наслідків поточних управлінських рішень. В результаті діагностики формуються висновки щодо необхідності прийняття певних рішень.

З організаційного погляду, діагностика — це система методів, приймів і методик проведення досліджень для визначення цілей функціонування суб'єкта

господарювання, способів її досягнення, виявлення проблем і вибору варіантів їхнього розв'язання.

Діагностика не є чимось новим у розвитку економіки вітчизняних підприємств. Від визначення і оцінки стану функціонування суб'єктів економічного процесу залежить розроблення комплексу профілактичних заходів, рекомендацій і процедур, спрямованих на поліпшення цього стану або попередження несприятливих для його функціонування ситуацій і подій у невизначеному ринковому середовищі. Тобто економічна діагностика повинна виступати як обґрунтована та достовірна процедура, від якої залежить подальший напрям дій суб'єкта господарювання.

Відомо, що будь-яка методика містить у собі певні прийоми та напрямки використання певних індикаторів. Методика здійснення економічної діагностики підприємства включає загальнонаукові та конкретні методи. Під методом розуміють спосіб, підхід до явищ, які вивчаються, спланований шлях наукового пізнання дійсності та встановлення істини. Існує чимало різних методів. Розрізняють загальні (використовуються майже скрізь) й поодинокі (придатні для розв'язання вузького кола завдань) методи дослідження. У науковій літературі вчені-економісти класифікують методи економічної діагностики за різними ознаками. Так, наприклад, О.О. Гетьман за ступенем обґрунтованості розрізняє неформалізовані та формалізовані методи економічної діагностики [1]. Неформалізовані методи ґрунтуються на характеристиці аналітичних процедур на логічному рівні, а не на жорстких аналітичних взаємозв'язках та залежностях [3]. Ці методи відрізняються певним суб'єктивізмом, оскільки вони здебільшого засновані на інтуїтивному відчутті, досвіді та знаннях аналітика. До формалізованих методів (кількісних) діагностики відносять ті, в основу яких покладено науково-обґрунтовані і доведені аналітичні залежності. Ці методи є більш об'єктивними і тому найчастіше використовуваними в практиці оцінки діяльності підприємств. До неформалізованих методів відносять: психологічні, морфологічні, порівняльні методи, методи побудови системи показників, експертних оцінок і сценаріїв (метод колективних експертних оцінок, «мозкового штурму», морфологічний метод аналізу, метод семикратного пошуку, метод асоціацій і аналогій, метод колективного блокноту, метод контрольних питань) та побудови системи аналітичних таблиць. До формалізованих методів економісти відносять: балансовий, диференційний, логарифмічний, інтегральний метод, метод ланцюгових підстановок, виділення впливу окремих факторів, арифметичних різниць, відсоткових чисел, простих і складних відсотків, дисконтування. Це так звані класичні методи аналізу господарської діяльності та фінансового аналізу. Крім того, у діагностиці широко використовуються традиційні методи економічної статистики (середніх та відносних величин, групування, графічний, індексний, методи обробки рядів динаміки), а також методи математичної статистики (кореляційний аналіз, регресійний, дискримінантний, факторний, коваріаційний, кластерний, дисперсійний аналіз, метод головних компонентів). Деякі фахівці пропонують доповнити вищезазначені методи економетричними

методами – матричні, теорії міжгалузевого балансу; методами економічної кібернетики й оптимального програмування – системного аналізу, лінійного, нелінійного, динамічного програмування; методами дослідження операцій і теорій прийняття рішень – теорії графів, ігор, масового обслуговування, сітьового планування і управління; методами прийняття рішень – ситуаційний аналіз і прогнозування, імітаційне моделювання, аналіз чутливості [2, 4, 5, 7, 8, 11, 12].

Проте варто зробити наголос на тому, що кожен з методів проведення економічної діагностики має свої переваги та недоліки. Наприклад, до недоліків всіх експертних методів належать суб'єктивізм думок експертів та обмеженість їхніх суджень. Перевагою ж експертних методів є швидка результативність діагностики та відсутність великого обсягу інформації. Стосовно статистичних методів також слід зауважити, що недоліком їх усіх є те, що діагностуючи певні показники підприємства, особливо фінансові, ми можемо зіткнутися з проблемою затримки певної інформації (бухгалтерські звіти). Через це можливе певне «перекручування» даних звітів та отримання суперечливих висновків. За таких умов під час проведення економічної діагностики підприємства необхідно використовувати не тільки кількісні показники розвитку підприємства, а й якісні. Так, варто звернути увагу й на коефіцієнтний метод діагностики підприємства, який дав поштовх до розробки рейтингового аналізу, що дає змогу обґрунтувати результати досліджень за певними напрямками діяльності підприємства й отримати якісне узагальнення стосовно економічного стану цього підприємства в цілому. Але слід зауважити, що сьогодні в літературних джерелах з економіки немає опису рейтингових систем, розроблених саме для розв'язання задач з економічної діагностики потенціалу розвитку підприємства, проте з практичного та методологічного погляду можуть використовуватися різні рейтингові системи, які пропонує когорта вчених із зарубіжної та вітчизняної економіки. Такі методи економічної діагностики, як факторний, порівняльний аналіз, анкетування, вартісний та АВС-аналіз дозволяють визначити рейтинг підприємства. До недоліків зазначених методів діагностики можна віднести те, що, наприклад, рейтингова оцінка не дозволяє відповісти на питання, чому підприємство потрапила до того чи іншого поля.

При оцінці діяльності підприємства слід також звертати увагу на те, що не існує універсальних моделей, які б ідеально підходили для всіх підприємств різних галузей економіки. Для кожної окремої галузі національної економіки застосовуються певні показники, які істотно відрізняються між собою в залежності від виду діяльності підприємства та мети проведення діагностики. На наш погляд, універсальним для будь-якого підприємства може бути узагальнюючий показник використання потенціалу підприємства, який визначається як відношення фактичного рівня розвитку підприємства до максимально можливого.

Метою діагностики підприємства є визначення стану об'єкта управління на конкретному проміжку часу та розроблення комплексу заходів, спрямованих на поліпшення цього стану. Діагностика підприємства дає змогу менеджерам

вчасно ідентифікувати можливі загрози та ускладнення в діяльності підприємства у нестабільному ринковому середовищі та на цій основі вживати своєчасних превентивних заходів щодо їх недопущення. Саме це й відіграє важливу роль під час вибору методу оцінювання підприємства та надає перевагу економічній діагностиці порівняно з іншими підходами аналізу й оброблення економічної інформації.

Головною проблемою у будь-якому підході до діагностики діяльності підприємства є якісний відбір результативних показників і побудова адекватної структури інтегрального показника. У разі правильного й ґрунтового підбору економічних показників можна визначати рівень результативності діяльності та будувати стратегію функціонування підприємства на майбутнє.

Список використаних джерел:

1. Гетьман О.О. Економічна діагностика. – К.: Центр навч. л-ри, 2007. 307 с.
2. Дєєва Н.М. Фінансовий аналіз. К.: Центр навч. л-ри, 2007. 328 с.
3. Загорна Т.О. Економічна діагностика. К.: Центр навч. л-ри, 2007. 400 с.
4. Ізмайлова К.В. Фінансовий аналіз. К.: МАУП, 2000.– 152 с.
5. Ковалев В.В. Учет, анализ и финансовый менеджмент. М.: Финансы и статистика, 2006. 688 с.
6. Кривов'язюк І.В. Теоретичні засади фінансової діагностики підприємства. *Вісник Луцького державного технічного університету*, 2011. № 1. С. 5–9.
7. Мних Є.В. Економічний аналіз. К.: Центр навч. л-ри, 2003. 412 с.
8. Тарасенко Н.В. Фінансовий аналіз. Львів: Новий Світ, 2008. 444 с.
9. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. К.: КНЕУ, 2004. 316 с.
10. Швиданенко Г.О. Бізнес – діагностика підприємства. К.: КНЕУ, 2008. 344 с.
11. Шеремет О.О. Фінансовий аналіз. К., 2005 196 с.
12. Шиян Д.В. Фінансовий аналіз. К.: А.С.К., 2005. – 240 с.

УДК 657.42

Шнурко А.М.

ст.викладач кафедри обліку і аудиту ДДПУ

Потапенко М.О.

студентка I курсу магістратури спеціальності
071 «Облік і оподаткування» ДДПУ

ЕЛЕКТРОННІ ОБЛІК ТА ЗВІТНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Стаття присвячена дослідженню проблемних питань обліку, формування та подачі фінансової звітності суб'єктами малого підприємництва. Обґрунтовано доцільність збереження системи спрощеного обліку в сучасних умовах ринкової економіки України. Проаналізовані різні програми для опрацювання і подання

звітності електронному вигляді. З'ясовано, що фінансова звітність суб'єкта малого підприємництва є необхідною для прийняття обґрунтованих управлінських рішень для підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності.

Ключові слова: *фінансова звітність, суб'єкт малого підприємництва, користувачі інформації, звіт про фінансові результати, електронна звітність.*

Постановка проблеми. Мале підприємництво виступає невід'ємною складовою сучасної економіки і забезпечує підтримку тих сфер господарювання, існування яких на базі середнього та великого бізнесу є економічно неефективним. Успішне функціонування малого бізнесу створює умови для оздоровлення економіки: розвивається конкуренція; створюються додаткові робочі місця, підвищується експортний потенціал; краще використовуються місцеві сировинні ресурси, що, своєю чергою, неможливо без якісно побудованого обліку. Нарахування й порядок сплати єдиного податку, єдиного соціального внеску та інших податків залишається одним з актуальних питань у сфері малого підприємництва. Впровадження й грамотне використання інформаційних технологій у малому бізнесі забезпечують зміцнення та розвиток позицій даного виду діяльності.

Наявність дієвої системи електронного обміну даними стає частиною конкурентоспроможності компанії. Специфіка малого бізнесу вимагає її врахування під час розроблення нових технологій управління та комерційних програмних продуктів. Організація (підприємство, установи, СМП), які офіційно зареєстровані і ведуть діяльність на території України, повинні вести облік за нормами бухгалтерського законодавства та звітувати перед різними державними контролюючими органами незалежно від форми господарювання.

Для економіки країни у цілому та регіонів зокрема неабияке значення має стабільний розвиток малого підприємництва, але, на жаль, сьогодні малий бізнес не став повноцінним сегментом українського ринку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема розвитку малого бізнесу та підприємництва займались С.П. Азізова, З.С. Варналій, Л.І. Воротіна та ін. Особливості економічних і правових форм підтримки суб'єктів малого підприємництва в умовах різних моделей змішаної економіки ринкового типу (американської, європейської і японської), а також перехідних економік досліджують В. Ляшенко, В. Хахулін. Проте проблеми автоматизації сьогодні підвищують актуальність в обліку, звітності та аудиті суб'єктів підприємницької діяльності й тим самим потребують подальшого вирішення.

У часи розвитку комп'ютерних технологій життя бухгалтера і керівника полегшує можливість відправки різних видів електронної звітності, не виходячи з офісу, проте підвищується можливість викрадення інформації по електронних каналах документообігу. Виникає й проблема вибору найкращих програм для формування, обробки, підписання та відправки (подання) електронної звітності, а також ключів електронного цифрового підпису, за допомогою яких підписуються звіти.

Виклад основного матеріалу. Державна реєстрація юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців здійснюється відповідно до Закону України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» [2]. Для проведення державної реєстрації фізичної особи – підприємця державному реєстратору подаються документи для їх перевірки на відсутність підстав для відмови у проведенні реєстрації, які передбачені ч. 1 ст. 44 Закону.

Умови та шляхи реєстрації юридичної особи та фізичної особи – суб'єкта підприємницької діяльності подано в табл. 1.

Таблиця 1

Умови та шляхи реєстрації юридичної особи та фізичної особи – суб'єкта підприємницької діяльності

Шляхи реєстрації СПД	Юридичної особи суб'єкта підприємницької діяльності	Фізичної особи - суб'єкта підприємницької діяльності
Документи, які необхідно подати на реєстрацію	паспорт; заповнена реєстраційна картка (форма № 1); копія рішення засновників або уповноваженого ними органу про створення юридичної особи у випадках, передбачених законом; два примірники установчих документів; документи про оплату збору	паспорт; заповнена реєстраційна картка (форма №10); копія договору про включення заявника до Державного реєстру фізичних осіб – платників податків та інших обов'язкових платежів; документи про оплату реєстраційного збору
Реєстраційний збір	170,00 грн.	34,00 грн.
Строк реєстрації	не повинен перевищувати три робочих дні з дати надходження документів для проведення державної реєстрації юридичної особи	не повинен перевищувати два робочих дні з дати надходження документів, і не пізніше наступного дня фізична особа – підприємець отримує свідоцтво про державну реєстрацію, яке має бути оформлено державним реєстратором і видано заявнику
Документ на право здійснення діяльності	Свідоцтво про реєстрацію фізичної особи – підприємця та юридичної особи	Свідоцтво про реєстрацію фізичної особи – підприємця та юридичної особи

Для державної реєстрації документи подаються заявником особисто реєстратору, й додатково пред'являється паспорт.

Державний реєстратор не пізніше наступного робочого дня з дати державної реєстрації фізичної особи – підприємця зобов'язаний передати відповідним органам статистики, Державної податкової служби, Пенсійного фонду України, фондів соціального страхування повідомлення про реєстрацію фізичної особи – підприємця із зазначенням номера та дати внесення відповідного запису до Єдиного державного реєстру та відомості з реєстраційної картки на проведення державної реєстрації фізичної особи – підприємця для взяття його на облік.

Обов'язковим реквізитом електронного документа є електронний підпис, який використовується для ідентифікації передплатника електронного документа іншими суб'єктами електронного документообігу. Накладення електронного

підпису надає будь-якому електронному документу статус оригіналу та наділяє його повною юридичною силою [3].

Електронний документ (ЕД) – документ, створений за допомогою засобів комп'ютерної обробки інформації, який може бути підписаний електронним підписом (ЕП) і збережений на електронному носії у вигляді файлу відповідного формату.

Електронний документообіг – сукупність процесів створення, обробки, відправлення, передачі, отримання, зберігання, використання та знищення електронних документів, які відбуваються з використанням перевірки цілісності та, в разі необхідності, з підтвердженням факту одержання таких документів. Електронний документ може бути створений, переданий, збережений і переведений електронними засобами у візуальну форму (тобто його можна вивести на екрані комп'ютера у звичному вигляді, а також роздрукувати).

Під час підписання електронного документа його початковий зміст не змінюється, а додається додатковий блок даних, так званий Електронний цифровий підпис (ЕП) [5].

Отримання електронного підпису можна розділити на два етапи:

I етап: за допомогою програмного забезпечення і спеціальної математичної функції обчислюється так званий «відбиток повідомлення».

Цей відбиток має такі особливості:

- фіксовану довжину незалежно від обсягу інформації повідомлення;
- унікальність відбитку для кожного повідомлення;
- неможливість відновлення повідомлення за його відбитком.

Таким чином, якщо документ був модифікований, то зміниться і його відбиток, що буде виявлено під час перевірки електронного цифрового підпису. Це запобігає можливості внесення змін до створеного і підписаного ЕП електронного документу.

II етап: відбиток документа шифрується за допомогою програмного забезпечення та закритого (особистого) ключа автора документа [6].

Таким чином, обчислення відбитку документу захищає його від модифікації сторонніми особами після підписання, а шифрування закритим ключем підтверджує авторство документа.

Онлайн-сервіси для роботи з електронною звітністю, що не вимагають установки:

- доступ до електронних звітів здійснюється шляхом входу на спеціальний сайт.
- для авторизації використовуються, електронна адреса та пароль.
- для роботи обов'язкове підключення до Інтернету.
- оновлення автоматичні, які не потребують установки.
- працювати можна з будь-якого комп'ютера.
- дані зберігаються на серверах онлайн-сервісів.

Програмні комплекси для створення, підписання та відправки електронної бухгалтерської звітності, які потрібно встановлювати на комп'ютер, доступні тільки з комп'ютера, на якому вони будуть встановлені, або ж в межах

локальної мережі. Особливістю є те що вони вимагають і індивідуальних оновлень (установлюються автоматично або ж скачуються і встановлюються вручну) [1]. Розглянемо основні існуючі програми для формування та подання електронної звітності різними суб'єктами господарювання в Україні (табл. 3).

Переваги використання електронного документообігу:

- перехід до більш зручного, швидкого й економного безпаперового юридично значимого документообігу;
- удосконалення процедури підготовки, подачі/доставки, обліку та зберігання документів, їх аутентифікація, цілісність, конфіденційність і неспростовність;
- криптографічний захист інформації (електронних документів) під час передачі по відкритих каналах;
- мінімізація фінансових ризиків за рахунок підвищення конфіденційності інформаційного обміну документами;
- економія ресурсів за рахунок використання оперативного електронного архіву;
- можливість швидкого пошуку і перегляду електронних документів, а також визначення їх юридичної сили за ЕП;
- значне скорочення процедури підписання договорів, оформлення та подання податкової та фінансової звітності;
- швидкий і надійний обмін електронними документами з партнерами, контрагентами незалежно від віддаленості адресата [4].

Основні переваги та недоліки формування пакетів електронної звітності до відповідних контролюючих органів розкрито в табл. 3.

Таблиця 3

Основні переваги та недоліки з формування електронної звітності

Основні переваги електронної звітності перед традиційним паперовим методом подачі	Недоліки програм для здачі електронної звітності, які є комерційними, а не державними проектами
Економія часу вибір часу подачі звітності, наявність додаткового часу	За подачу звітності (крім програм ДФС України) потрібно платити
Наявність додаткових можливостей у програмі (підказок, нагадувань, консультацій)	Існують ризики несвоєчасної подачі звітності через можливі проблеми як у роботі Інтернету, так і в ПЗ
Постійні оновлення	Деякі програми потрібно оновлювати самостійно
Оперативний контроль стану та якості подання звітності	Робота з різними ключами АЦСК
Автоматичне формування електронного архіву	Зберігання архіву електронної (та паперової) документації
Формування в програмах іншої електронної документації	

Застосування комп'ютерних технологій в обліку сприятиме швидкому обробленню інформації щодо формування та використання складників власного капіталу, своєчасному представленню її керівному персоналу підприємства та прийняттю на її основі ефективного управлінського

рішення. Як правило, в основу градації підприємств покладають відразу кілька ознак:

- середньооблікову чисельність працівників;
- обороти за період;
- чисельність працівників бухгалтерії;
- розподіл працівників за ділянками обліку, обсяг первинної документації та звітний період;
- кількість господарських операцій. Правильно було б основою такої класифікації вважати чисельність працівників бухгалтерії, оскільки за значних обсягів інформації має місце розподіл функцій між працівниками, що впливає на вибір програмних продуктів, використовуваних під час створення КСБО.

Друга інтегральна класифікація програмного забезпечення КСБО отримала досить широке розповсюдження в середині 90-х років минулого століття й ураховує водночас кілька критеріїв:

- функціональні можливості системи і сферу її застосування;
- принципи побудови системи;
- адаптації до умов користувача;
- особливості супроводу та технічної підтримки.

Із цих позицій системи автоматизації бухгалтерського обліку поділяються на такі класи: міні-бухгалтерія; інтегрована система бухгалтерського обліку; інструментальна система (бухгалтерський конструктор); бухгалтерський комплекс; бухгалтерський комплекс корпоративної інформаційної системи управління підприємством; індивідуальні системи автоматизації бухгалтерського обліку; окремі ділянки обліку.

Висновки. Швидкість роботи комп'ютерів, а також специфічна побудова баз даних дають широкі можливості для проведення аналітико-економічних розрахунків за досить короткі проміжки часу. Доцільно впроваджувати автоматизовані системи бухгалтерського обліку, особливо розрахункових операцій, оскільки підприємства завжди здійснюють операції продажу, купівлі, надають посередницькі послуги і співпрацюють із багатьма іншими підприємствами, фірмами, установами, фізичними особами.

Бухгалтерські програми створюють бази даних контрагентів, даних про стан платників податків, дані про потрібне підприємство легкодоступні і виводяться у зручній для користувача формі. Застосування автоматизованих систем, диференціація видів обліку та врахування потреби в ньому різних елементів системи управління призведе в майбутньому до утворення нових видів обліку, наприклад прогностичного (очікуваного), як це відбулося свого часу з появою фінансового, внутрішньогосподарського (управлінського), податкового, статистичного та комп'ютерного обліку.

Список використаних джерел:

1. Долгальова О.В. Питання розвитку малого бізнесу в Україні.

URL: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Evkpi/2009/52.pdf (дата звернення: 22.04.2021).

2. Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні: ЗУ від 22 березня 2012 р. № 4618-VI. *Верховна Рада України*.

URL: [http:// zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4618](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4618) (дата звернення: 24.04.2021).

3. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16 липня 1999 р. № 996-XIV. *Верховна Рада України*.

URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення: 23.04.2021).

4. Поліщук О.В. Проблеми розвитку малого бізнесу в Україні.

URL: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/view/392/0> (дата звернення: 15.04.2021).

5. Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва від 25 лютого 2000 р. № 39: Положення бухгалтерського обліку 25. *Міністерство фінансів України*.

URL: [http:// zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0161-00](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0161-00) (дата звернення: 21.04.2021).

6. Янчук Т.В. Економічний механізм впровадження інформаційних технологій на підприємствах малого та середнього бізнесу: дис. канд. ек. наук : 08.00.04. Хмельницький, 2015. 271 с.

УДК 657.6

Устич В. А.

аспірантка кафедри обліку і аудиту спеціальності
071 «Облік і оподаткування» ДДПУ

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПОКАЗНИКІВ ІНТЕГРОВАНОЇ ЗВІТНОСТІ В УКРАЇНІ

У сучасному світі все більшої значущості набуває інтерес до складання інтегрованої звітності у зв'язку з тим, що в даній звітності відображені не тільки дані щодо фінансових показників компанії, але в ній також міститься інформація не фінансового характеру, відбивається формування доданої вартості організації, її бізнес-цілей. Вона об'єднує стратегічні аспекти діяльності підприємства з його зобов'язаннями по вирішенню важливих екологічних, соціальних та економічних питань.

Наразі вітчизняні компанії мають право формувати інтегровану звітність на добровільних засадах. Складання інтегрованого звіту українськими підприємствами є свідченням бажання відповідати міжнародним вимогам, аби мати можливість бути гідними конкурентами не тільки на внутрішньому ринку, але і в світовому співтоваристві. Бажання підтримати імідж компанії, висунути його на більш високий рівень, отримати довіру клієнтів, залучити нових інвесторів у зв'язку з доступністю інформації та її відкритістю, стимулює все більшу кількість підприємств формувати інтегрований звіт.

Але, на сьогоднішній день інтегровані звіти в Україні не мають чіткої структури та змісту, оскільки відсутні методичні рекомендації та нормативно-правова база щодо їх складання. На практиці механізм підготовки інтегрованої звітності ще далекий від досконалості, хоча переваги її очевидні (рис. 1).



Рисунок 1 – Основні переваги та недоліки інтегрованої звітності [10]

Також основними перевагами застосування інтегрованої звітності є наступне [6]:

- дані звіту краще узгоджуються з потребами інвесторів;
- постачальникам інформації доступні точніші дані не фінансового характеру;
- вищий рівень довіри у відносинах з основними зацікавленими особами;
- правильніші рішення щодо розподілу ресурсів, зокрема зниження витрат.

Таким чином, можна зробити висновок, що інтегрована звітність підприємства є досить повнішою та відображає інформацію на майбутнє, тому використовуючи її користувачі звітності матимуть змогу узагальнювати дані на перспективу із зростанням до неї довіри, але також необхідно звернути особливу увагу на її недоліки і врахувати основні ризики складання інтегрованого звіту.

Зміст інтегрованого звіту підприємства залежить від специфіки його діяльності та навколишнього середовища, від рішень відповідальних менеджерів підприємства. Інтегрований звіт пов'язаний з іншими звітами і комунікаціями, необхідними тим чи іншим зацікавленим користувачам. Різні види капіталу (фінансовий, промисловий, інтелектуальний, людський, соціальний та природний), які використовує організація і на які вона впливає, її бізнес-модель і процес створення цінності протягом часу в сукупності з принципами формування звіту визначають його структуру [9].

Отже, необхідність застосування нового формату звітності – інтегрованого звіту очевидна, але при цьому на даному етапі залишається невирішеним низка проблем в області його формування:

- питання методики формування інтегрованої звітності;
- структура і зміст звіту;

– впровадження процесу формування інтегрованого звіту в звітний процес організації.

Основними проблемами при реалізації концепції інтегрованої звітності на підприємстві є відсутність прийнятої методики формування такої звітності та визначення її змісту. Задля вирішення даної проблеми необхідно розробити етапи та кроки формування інтегрованої звітності, це дозволить зробити її більш структурованою і змістовною. Уточнені питання про якість і суттєвість інформації, що розкриваються у звітності, періодичність її формування, межі та часові межі звітності будуть сприяти поліпшенню її якості [4].

Також виділяють наступні проблеми складання інтегрованої звітності в сучасних умовах:

- складність забезпечення суттєвості інформації;
- необхідність забезпечення балансу між розкриттям потрібної, але не надмірною інформації;
- складність забезпечення вимог різних груп користувачів, інтереси яких часто є взаємопротилежними один одному;
- необхідність дотримання балансу інтересів в частині задоволення інформаційних потреб із постійною кореляцією, а чи сприятиме розкриття будь-якої інформації стійкому розвитку як компанії, так і інших зацікавлених осіб тощо [8, с. 307].

Існує проблема, пов'язана з розробкою і впровадженням моделі інтегрованої звітності, відносно можливості визначити в деталях інформацію, необхідну для розкриття, щоб вона була корисною, оскільки поняття «корисності» сильно диверсифіковане за ринками, бізнесами і за обставинами функціонування корпоративного підприємства. Тому неможливо об'єктивно визначити внесок показників в успіх бізнесу. З тих же причин складно перевірити таку інформацію незалежним чином. До того ж, вартість збору і підготовки такої інформації може бути високою, що викличе негативну реакцію у підприємств, які готують інтегровану звітність [7].

У той же час слід зазначити, що відповіді на більшість із зазначених проблем надав Комітет з міжнародної інтегрованої звітності (International Integrated Reporting Committee – IIRC) в розробленому проекті міжнародного формату інтегрованої звітності. Однак найбільш проблемним аспектом і недостатньо вивченим досі залишається проблема пошуку і відпрацювання моделі регулювання процесів формування та оприлюднення інтегрованої звітності.

Запропонований Комітетом з міжнародної інтегрованої звітності (IIRC) Проект міжнародного формату інтегрованої звітності [11] надає лише набір принципів, яких слід дотримуватися в процесі складання інтегрованого звіту і які дають поняття про зміст інтегрованого звіту, але не конкретний набір індикаторів, які повинні оприлюднюватися компаніями. В результаті цього з'являється проблема неоднозначності трактування та використання в процесі формування показників інтегрованої звітності, що впливає на сумісність даних інтегрованого звіту та релевантність потребам його користувачів.

Отже, сьогодні значна кількість підприємств використовує інші

альтернативні методології формування інтегрованої звітності, зокрема, Глобальна ініціатива звітності (Global Reporting Initiative – GRI) визначає єдині стандарти і рекомендації, що розкривають не фінансові показники діяльності, а також набір показників, які повинні бути оприлюднені компанією. Система GRI є набором положень та документів, підготовлених в результаті міжнародних консультацій за участю численних зацікавлених сторін.

Необхідність розробки детальних правил та стандартів складання інтегрованої звітності є досить неоднозначним питанням, враховуючи складність пов'язаного з ними аналізу вигод і витрат. Однак, в той же час, в кожній країні з розвиненим ринком капіталу або ринком, що розвивається, існує регулювання корпоративної звітності, розроблені керівництвом по формуванню його змісту, своєчасності подання та необхідного рівня достовірності [1]. Але існує дефіцит кадрів, компетентних в галузі інтегрованої звітності, тому важливим питанням є підготовка фахівців з даного напрямку.

Виділяють також проблеми методичного та організаційного характеру щодо подальшого застосування інтегрованої звітності в практичній діяльності підприємств і на рівні національної системи бухгалтерського обліку [2]:

1. Інформація, необхідна для отримання інтегрованого звіту може стати бар'єром для багатьох підприємств. Систематичне вимірювання і складання звітності на комплексній основі може мати досить високу вартість для деяких підприємств, тому доцільність застосування інтегрованої звітності також має бути випробувана на підприємствах різних розмірів;

2. Сьогодні не всі підприємства будуть охоче розкривати в інтегрованому звіті всю наявну у них інформацію про фактори створення і руйнування вартості, стратегічні аспекти діяльності та існуючі ризики через можливість її використання іншими підприємствами для поліпшення власних конкурентних позицій;

3. Інтегрована звітність формує нові виклики для аудиту та інших існуючих і супутніх процесів. Наприклад, незрозуміло, яким чином буде застосовуватися апробований в прикладі фінансової звітності принцип суттєвості по екологічним або соціальним аспектам діяльності підприємства. Це має значення для тих видів і рівня забезпечення, які можуть бути надані.

Наразі залишається невирішеним питання обсягів інтегрованого звіту для різних видів компанії. Оскільки відсутній набір показників, які повинні входити до його складу, а є лише рекомендації щодо їх видів, тому розміри звіту можуть варіювати в залежності від потреб користувачів такого звіту, а також від специфіки діяльності самого підприємства.

З метою підготовки та практичного впровадження інтегрованої звітності у фінансово-господарську діяльність підприємств необхідно забезпечити виконання низки вимог, а саме:

- розробити форму і структуру інтегрованої звітності;
- визначити ступінь її регламентації та стандартизації;
- налагодити організацію подання та оприлюднення інтегрованої звітності;

– передбачити її облікове забезпечення та контроль якості [3].

Важливим є чітке нормативно-методичне забезпечення побудови інтегрованої звітності в Україні, тому необхідним є прийняття стандарту з облікової політики по забезпеченню вимог сталого розвитку, розробка відповідних форм інтегрованої звітності та інструкцій по їх заповненню.

Для підготовки якісної інтегрованої звітності безперечно потрібно і одноразово, і постійно інвестувати в інформаційні технології, професійну підготовку фахівців бухгалтерської служби та інших служб, які будуть лінійно з нею виконувати даний бізнес-процес [5]. Для збору і опрацювання не фінансової інформації необхідними є створення функціональних ІТ-систем, використання веб-технологій і забезпечення доступу до розкриття показників у режимі on-line, що сприятиме зниженню витрат на підготовку інтегрованої звітності та підвищення рівня її прозорості [3].

Посилити корисність інтегрованої звітності має узаконений процес її оприлюднення. Інформування про дотримання суб'єктами господарювання політики сталого розвитку лише на своєму веб-сайті замало. Необхідним є створення та функціонування «Єдиного порталу інтегрованої звітності підприємств та організації в Україні» [5].

Подальший розвиток інтегрованої звітності має бути спрямований на такі важливі аспекти, як розроблення системи показників, що об'єднує фінансовий і не фінансовий звіти, методи отримання інформації, використання інформації різних систем забезпечення (управлінського обліку, моніторингу, аналізу стійкого розвитку) в процесі підготовки інтегрованої звітності [6].

Отже, не дивлячись на недоліки, саме інтегрована звітність є більш ефективним джерелом інформації про інвестиційну привабливість компанії. До того ж, зважаючи на комплексну специфіку організації фінансової та нефінансової інформації, інтегровані звіти розраховані на більш широку цільову аудиторію і можуть бути цікаві не тільки фінансовим директорам, акціонерам, інвесторам і CEO, але і маркетологам, фахівцям з питань сталого розвитку, а також пересічним клієнтам.

Список використаних джерел:

1. Robert G. Eccles, Serafeim George. Corporate and Integrated Reporting: A Functional Perspective. *Harvard Business School Working Paper*. 2014. № 14-094. P. 1–21.
2. Sarah Adams, Roger Simnett. Integrated Reporting: An Opportunity for Australia's Not-for-Profit Sector. *Australian Accounting Review*. 2011. Volume 21. Issue 3. P. 292–301.
3. Атамас П. Й., Атамас О. П. Інтегрована корпоративна звітність: проблеми впровадження. *Академічний огляд*. 2015. № 1 (42). С. 78–85.
4. Безверхий К. В. Методичні засади формування інтегрованої звітності підприємства. *Облік і фінанси*. 2014. № 3 (65). С. 8–14.
5. Жук В. М. Інтегрована звітність: ретроспектива і перспектива в Україні. *Облік і фінанси*. 2019. № 1 (83). С. 20–27.
6. Костирко Р. О. Перспективи міжнародної інтегрованої звітності. *Вісник*

Національного університету «Львівська політехніка». *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2014. № 794. С. 181-187.

7. Костюченко В. М., Богатир Н. В. Інтегрована звітність як інноваційна модель звітності корпоративних підприємств України. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Випуск 8.

URL: <http://global-national.in.ua/archive/8-2015/236.pdf>.

8. Лоханова Н. О. Інтеграційні процеси в обліку в умовах інституціональних перетворень: Монографія. Херсон: Грінь Д. С. 2012. 400 с.

9. Мулик Т. О., Вацілова Н. В. Інтегрована звітність підприємства: стан та перспективи розвитку. *Ефективна економіка*. 2019. № 11.

URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/11_2019/61.pdf.

10. Петрушевська В. В., Соболева Я. С. Перспективи впровадження інтегрованої звітності як інструменту підвищення інвестиційної привабливості українських підприємств. Потенціал стійкого розвитку та фінансова безпека соціально-економічних систем: *I Всеукраїнська науково-практична конференція (17–18 жовтня 2013 р.)*. Сімферополь: ВД «АРІАЛ». 2013. С. 249–252.

11. Проект міжнародного формату інтегрованої звітності.

[https://www.accaglobal.com/content/dam/ACCA_National/ua/dis/IR%20Framework%20Draft%20\(Ukrainian\).pdf](https://www.accaglobal.com/content/dam/ACCA_National/ua/dis/IR%20Framework%20Draft%20(Ukrainian).pdf).

УДК 657.47.01

Яровий К.О.

к.пед.н. доцент кафедри обліку і аудиту ДДПУ

Ярова А.Л.

заст. начальника управління комунальної власності

Слов'янської міськради, стейкхолдер

ОП Облік і оподаткування ДДПУ

Троян А.О.

студентка I курсу магістратури спеціальності

071 «Облік і оподаткування» ДДПУ

ІНФОРМАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВ'ЯЗАННЯ ЗАДАЧ З УПРАВЛІНСЬКОГО ТА ПОДАТКОВОГО ОБЛІКУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

В статті описано дослідження сучасного стану розвитку управлінських інформаційних систем, умови їх впровадження, задачі, які вони виконують, рішень в обліковому процесі. Виявлено основні фактори, які впливають на впровадження управлінських інформаційних систем, а також ефективність використання інформаційних систем. Інформаційна система та рішення в обліковому процесі даних призначена для розв'язання добре структурованих задач, по яких є необхідні вхідні дані і відомі алгоритми та інші стандартні процедури їх опрацювання.

Ключові слова: управлінський облік, податковий облік, функції управлінського обліку, готівка, податкові зобов'язання.

Постановка проблеми. Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» передбачено, що підприємство може самостійно розробляти систему і форми внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, звітності і контролю господарських операцій. Частиною системи бухгалтерського обліку, що забезпечує потреби управління в інформації – це і є управлінський облік.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, А.С. Крутова виділяє дві змістовні складові облікового процесу – збирання та передачу інформації, зазначаючи, що обробка інформаційних ресурсів є результатом внутрішніх алгоритмів управлінських інформаційної системи бухгалтерського обліку, та зберігання – різновидом передачі інформації в часі. Н.С. Макарової, які розглядають обліковий процес як систему первинного обліку та документування в автоматизованому середовищі.

На окрему увагу заслуговує підхід А.А. Пилипенка, який на відміну від інших науковців, вбачає сутність облікового процесу в інтеграції орієнтованих на стратегічне управління видів обліку, які функціонують як динамічна система процедур обліково-контрольно-аналітичного процесу. Фактично такий підхід був розвинутий послідовниками нової наукової школи, які розглядають функції обліку як складову частину організаційної структури підприємства, що забезпечує розподіл повноважень і відповідальності на підприємстві відповідно до функцій і завдань облікового процесу за рівнями управління у взаємозв'язку з усіма групами користувачів економічної інформації. Систематизація наукових підходів щодо визначення облікового процесу та його змісту дозволила дійти висновку, що під обліковим процесом слід розуміти системне формування єдиного масиву інформаційних ресурсів про господарські процеси для вироблення та контролю виконання управлінських рішень на базі використання сучасних систем електронного документообігу.

Формулювання мети статті: Організація управлінських інформаційних систем та рішень облікового процесу на підприємстві залежить від таких чинників, як організаційно-правова власність, технологічний характер виробництва, ступінь інтелектуалізації технологічних процесів, взаємозв'язок із бізнес-середовищем, обсяги діяльності та структура облікового апарату. Завданням забезпечення облікового процесу необхідно визначитися з формами, методами, процедурами, апаратним та програмним забезпеченням з урахуванням відповідності структури облікового процесу організаційній структурі підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Функції управління та інформація, що забезпечує їх дію, дозволяють сформулювати функції управлінського обліку:

інформаційна — забезпечення керівників всіх рівнів управління інформацією, яка необхідна для поточного планування, контролю і прийняття оперативних управлінських рішень;

комунікаційна — формування інформації, яка є засобом внутрішнього комунікаційного зв'язку між рівнями управління і різними структурними підрозділами одного рівня;

контрольна — оперативний контроль і оцінка результатів діяльності внутрішніх підрозділів і підприємства в цілому в досягненні мети;

прогнозна — перспективне планування і координування розвитку підприємства в майбутньому на підставі аналізу і оцінки фактичних результатів діяльності.

Організація бухгалтерського управлінського обліку на підприємстві складається з трьох етапів:

- 1 етап – методологічний;
- 2 етап – технічний;
- 3 етап – організаційний.

На першому, методологічному етапі, обирається модель управлінського обліку в залежності від його мети, визначаються об'єкти та методи обліку витрат, елементи методу бухгалтерського обліку, які будуть служити для формування інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень (план рахунків управлінського обліку, склад калькуляційних статей, тощо).

На другому, технічному етапі, обирається склад реєстрів аналітичного обліку, форми внутрішньої звітності, визначаються напрямки руху інформації всередині підприємства.

Третій, організаційний етап, передбачає розподіл обов'язків між працівниками в системі управлінського обліку.

З метою автоматизації управлінського обліку на основі програми «1С: Бухгалтерія» було розроблено ряд конфігурацій.

Можливості їх різноманітні:

- ведення фінансового та управлінського обліку в єдиній системі;
- облік запасів ТМЦ на складі та в роздрібній торгівлі із застосуванням різноманітних методологій обліку;
- введення довільної кількості цін продажу для товарів, робіт, послуг;
- розрахунки з клієнтами та постачальниками в довільній формі;
- розрахунок фінансового результату в бухгалтерському та управлінському обліку;
- облік технологічних операцій, контроль технологічного процесу;
- контроль виконання поставки замовлень.

Облік розрахунків підприємства з його контрагентами (постачальниками та підрядниками) ведеться в автоматизованому середовищі в розрізі так званих документів-замовлень. Автоматизоване середовище дозволяє вести облік господарських операцій підприємства по кількох видах розрахунків - готівка, передплата і бартер .

Кожен з них має свої особливості у використанні і по-різному відображається в бухгалтерському обліку.

На розрахунковому рахунку акумулюються вільні грошові кошти організації. Прийом і видачу грошей, а також безготівкові перерахунки банк проводить по розрахунково-грошових документах встановленої форми. В автоматизованому середовищі виписка платіжних доручень передбачений документ «Платіжне доручення». Документом створюється друкована форма платіжного доручення.

Документ «Платіжне доручення» в автоматизованому середовищі не формує бухгалтерських проводок. Факт руху грошей на р/р відбувається за допомогою документа «Банківська виписка».

В автоматизованому середовищі дані в цей документ вносять на підставі отриманих з банку банківських виписок. Кожний день проводиться окремим документом.

Кожний рядок табличної частини документа відповідає одному платежу.

Частина інформації, яка стосується наших платежів, можна ввести в «Банківську виписку» автоматизовано. Набір проводок, що формуються документом, залежить від виду платежів, що оформляються ним і його місце в ланцюжку взаєморозрахунків організації з покупцями (постачальниками).

Для автоматичного оформлення операцій, пов'язаних з надходженням готівкових грошових коштів в касу підприємства в автоматизованому середовищі передбачений документ «Прибутковий касовий ордер».

За допомогою опцій можна або отримати друковану форму документа, або здійснити занесення ордера в бланк суворої звітності.

Видача готівки з кас організацій проводиться по видаткових касових ордерах або інших належним чином оформлених документах (платіжним відомостям, розрахунково-платіжним відомостям тощо) з накладенням на ці документи штампів з реквізитами видаткового касового ордера. Документи на видачу грошей повинні бути підписані керівником, головним бухгалтером організації або особами, на це уповноваженими.

Для автоматизованого оформлення операцій по витраті грошових коштів з каси організації з використанням видаткового касового ордера в автоматизованому середовищі призначений документ «Видатковий касовий ордер»

Для формування звіту по касових операціях в автоматизованому середовищі призначений звіт «Касова книга». Зазначимо, що даний звіт формується на основі проводок з рахунком 30 «Каса».

Інформацію про касу в автоматизованому середовищі можна отримати за допомогою стандартних звітів:

«Оборотно-сальдова відомість» – дає змогу отримати інформацію про залишки готівки в касі;

«Аналіз рахунку» – відображає зведені дані рахунка 30 з іншими рахунками за вибраний період;

«Аналіз рахунку по датах» – дає змогу отримати цю ж інформацію в розрізі дат;

«Картка рахунку» – забезпечує отримання детальної інформації про рух коштів в касі (Касова книга).

Для автоматизації введення операцій, пов'язаних з нарахуванням і виплатою заробітної плати в автоматизованому середовищі передбачені документи «Нарахування зарплати» і «Виплата зарплати». Документи відображаються в журналах.

Документом «Нарахування зарплати» можливе виконання таких операцій:

- нарахування заробітної плати співробітникам фірми;
- формування відомості нарахування авансу;
- внесення в інформаційну базу залишків взаєморозрахунків з співробітниками на початку роботи з автоматизованим середовищем.

Варіант використання документа вибирається в реквізиті «Вид виплати» .

Для нарахування основної заробітної плати співробітникам в реквізиті «Вид виплати» треба вибрати значення «Основна зарплата». У цьому випадку документом буде виконаний автоматичний розрахунок сум відрахувань і утримань до бюджету і державних цільових фондів, сформований відповідний набір бухгалтерських проводок. По кнопці «Друк» можна отримати друківані форми платіжної, розрахунково-платіжної відомостей, звіт відрахувань в фонди, а також розрахункових листків по всіх співробітниках, перерахованих в його табличній частині.

Для формування відомості нарахування авансу в реквізиті «Вид виплати» треба вибрати значення «Аванс». При проведенні документа з таким видом виплати не спричиняє формування бухгалтерських проводок.

Нарешті, документ з видом виплати «внесення залишків» призначений для введення сальдо по розрахунках з співробітниками на самому початку роботи.

Розрахунок суми комунального податку в автоматизованому середовищі проводиться виходячи з середньоспискової чисельності співробітників організації, яка задається в однойменному реквізиті форми документа. Якщо використовується інший метод розрахунку суми комунального податку, то сформовану документом проводку по його нарахуванню треба відредагувати вручну.

Суми різних додаткових нарахувань (відпускних, лікарняних як за рахунок Фонду соціального страхування, так і за рахунок власних коштів підприємства, а також оподаткованої матеріальної допомоги), якщо вони мали місце в поточному періоді нарахування зарплати, вводяться у відповідні графи табличної частини документа вручну.

Документ «Виплата зарплати» призначений для формування друкованої форми платіжної відомості, бухгалтерських проводок, що відображає факт виплати заробітної плати (заборгованості по заробітній платі) співробітникам.

Заповнення форми документа потрібно почати з визначення періоду, за який буде здійснюватися виплата зарплати співробітникам, виду виплати, а також рахунку обліку оплати праці.

Для документа «Виплата зарплати» з видом виплати «Основна зарплата» таблична частина буде заповнена поточним сальдо взаєморозрахунків по кожному співробітнику.

Дані по розрахунках із оплати праці та обов'язкових платежах можна отримати із стандартних звітів:

- аналіз рахунку по субконто;
- оборотно-сальдова відомість.

Висновки. Операції в інформаційних системах обліку, яка підлягає фіксації в базі даних підприємства, є значно ширшим. До складу таких операцій необхідно включати не лише ті, які вплинули на стан майна суб'єкта господарювання, а й ті, які є корисними для системи управління. Різноманітність управлінських інформаційних систем полягає у виборі на користь організації трансакції всередині підприємства або на основі взаємодії підприємства з оточуючим бізнес-середовищем. Для досягнення цілей даного дослідження, ототожнюючи поняття господарська операція, необхідно виходити з методологічних принципів оцінки впливу на ефективність операції забезпеченості системи управління інформаційними ресурсами відповідно до ступеня дослідження умов її здійснення та можливості постійного контролю адаптації взаємодії між учасниками до умов операції.

Список використаних джерел:

1. Адамик О.В. Управлінські інформаційні технології в обліку і оподаткуванні суб'єктів державного сектору економіки: опорний конспект лекцій, Тернопіль : ТНЕУ, 2017. 32 с.
2. Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» від 16.07.99 № 996.
3. Лучко М.Р. Інформаційні системи і технології в обліку й аудиті: Навчальний посібник, Тернопіль: ТНЕУ, 2016. – 252 с.
4. Сорока П.М. Практикум з інформаційних систем в управлінні організацією. К.: ЦП «Компринт», 2017.– 378 с.
5. Управлінські інформаційні системи: [Навч. посіб.]. Кривий Ріг : Типографія «Айс Принт», 2018. – 173 с.

СЕКЦІЯ ПЕДАГОГІКИ

УДК 001:37:316.776]:004

Беліков О.В.

аспірант III курсу спеціальності
011 «Освітні, педагогічні науки» ДДПУ

ІНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ НАУКОВОЇ КОМУНІКАЦІЇ (ПОЧАТОК ХХІ СТОЛІТТЯ)

В умовах розвитку сучасної цивілізації здатність учених використовувати у своїй роботі новітні технології, інформаційні ресурси мережі Інтернет, засоби масової інформації, телебачення визначає рівень їх конкурентоспроможності. Доведено, що поява інформаційно-комунікаційних систем дозволяла ученим, які працювали у різних наукових установах, обмінюватися результатами досліджень, обговорювати проміжні результати, спільно працювати над розв'язанням науково-педагогічних проблем. Поява нових форм творчої взаємодії вчених у процесі їх роботи □ наукової комунікації, була однією з умов створення нового знання. Наукове продукування було неможливим без комунікацій і без спілкування. Поряд із традиційними засобами науково-педагогічної комунікації, такими, як наукові педагогічні періодичні видання, наукові педагогічні конференції, в умовах розвитку інформаційно-комунікаційних технологій з'явилися нові засоби науково-педагогічної комунікації, які розвивалися в електронному середовищі.

Ключові слова: Інтернет-технології, інформаційно-комунікаційні системи, наукова комунікація, освітньо-науковий простір.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Вітчизняна педагогічна спадщина початку ХХІ ст. сьогодні може стати підґрунтям для подальшого прогресу педагогічної науки в Україні за умов підвищення вимог до наукових робіт у галузі педагогіки й дослідницької культури педагогів, поширення сучасних засобів і технологій науково-педагогічної комунікації.

Про це зазначено в нормативних документах – законах України «Про освіту» (2017 р.), «Про вищу освіту» (2014 р.), а також Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 р. (2013 р.), Концептуальних засадах розвитку педагогічної освіти України та її інтеграції до європейського освітнього простору (2004 р.), Концепції Нової української школи (2016 р.), Концепції розвитку педагогічної освіти (2017 р.), Проєкті «Дорожня карта освітньої реформи (2015-2025)» (2014 р.), «Цифрова адженда України – 2020 («Цифровий порядок денний» – 2020)» (2016 р.), Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки (2018 р.), Дорожній карті інтеграції України до Європейського дослідницького простору (ERA-UA) (2018 р.).

Сьогодні доведено, що інформаційні технології в освіті та науці – це шлях до створення єдиного освітньо-наукового простору, необхідність якого

відчувається все сильніше з розширенням світових процесів інтеграції та інтернаціоналізації. Єдиний освітньо-науковий простір для суб'єктів науково-педагогічної взаємодії відкриває та розширює можливість для маркетингу своїх освітніх послуг на світовому ринку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, на які спирається автор; виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття. Питанням використання Інтернет-технологій в науково-педагогічному просторі приділено значну увагу в роботах А. Андрєєва, В. Бикова, І. Зимньої, С. Капіци, Г. Козлакової, А. Семенова, В. Філіппова та інших.

Дослідники Б. Гершунський, Я. Ваграменко, В. Лаптев, Н. Постернак, С. Титова, М. Сподарець, Є. Машбіц, Е. Полат визначають, що сучасні зміни в системі освіти та науки засновані на останніх досягненнях науки і техніки в області інформаційних, комп'ютерних і телекомунікаційних технологій.

Питання технологій навчання висвітлено у роботах В. Беспалько, М. Віленського, Н. Маслова, П. Образцова, Н. Тализіної, Г. Селевко.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Головною метою цієї роботи є характеристика Інтернет-технологій як засобу наукової комунікації на початку XXI століття.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

Ми погоджуємося з визначенням С. Титової, що Інтернет-технології – це комунікаційні, інформаційні та інші технології та сервіси, ґрунтуючись на які здійснюється діяльність в Інтернеті або за допомогою нього. Іншими словами, Інтернет-технології – це все, що пов'язано з Інтернетом, в першу чергу, звичайно сайти в усьому їх різноманітті. Сучасні Web-технології не стоять на місці [6].

Ми визначаємо основні напрямки використання Інтернет-технологій в освітньо-науковому просторі: пошук матеріалів в мережі Інтернет для науково-дослідницької роботи; отримання інформації про конференції, конкурси, форуми, воркшопи і гранти; відправка заявок, доповідей на конференції; публікація результатів досліджень; взаємодія з центрами, що організовують дослідницьку діяльність; листування з однодумцями в інших містах і країнах; виконання наукових проєктів; написання статей та тезисів тощо.

В літературних джерелах означеного періоду звертали увагу, як правило, на комунікацію як на процес формування оцінок у ході передачі та отримання інформації [2].

Серед означених характеристик щодо механізмів реальної взаємодії суб'єктів освітньо-наукового простору найбільш значимими були наступні.

Функціональна масштабність, або соціально обумовлена масштабність спілкування. За цією ознакою розрізняли масову комунікацію (що має місце в науковому просторі в цілому), обмежену (в рамках соціальних груп-компаній, організацій), локальну (у мікрогрупах типу науково-педагогічних асоціацій, професійних колективів), внутрішньогрупову (у малих групах), міжособистісну, або інтерперсональну (між двома чи кількома індивідами, які спілкуються одне

з одним) і навіть внутрішньоособистісну, або інтраперсональну (між індивідом і електронними засобами передачі інформації).

Пряма, або безпосередня комунікація і непрямая, або опосередкована (дистанційна). У першому випадку комунікація актуалізується у формі бесіди або публічного виступу перед аудиторією, де є емоційна компонента, за якою можна спостерігати і яка відбувається шляхом обміну змістовою і оціночною інформацією з одночасним використанням вербальних і невербальних засобів. Безпосередня комунікація характерна для міжособистісного спілкування і має різні сфери актуалізації, починаючи від обміну діловою інформацією і до суто особистої. Опосередкована комунікація має переважно односторонній характер і актуалізується за допомогою засобів масової інформації і технічних засобів. Технічні засоби, Інтернет-технології дозволяли здійснювати ефективну двосторонню науково-педагогічну комунікацію.

Коротка, нетривала комунікація і постійна (систематична), була обумовлена постійним спілкуванням в професійних колективах, науково-педагогічних співтовариствах, об'єднаннях. Тут ознакою класифікації комунікацій був час [5].

Інтернет став найдинамічнішим прогресуючим засобом соціальних комунікацій, оскільки новітні засоби зв'язку дозволили об'єднати розрізнені комунікаційні системи у глобальну мережу, завдяки якій відбувається транскордонний обмін інформацією в межах усієї планети. Саме Інтернет є однією з ознак переходу від індустріальної стадії розвитку цивілізації до інформаційної.

На думку дослідника Г. Штромайера, важливими видами соціальних комунікацій вважалися: всесвітня інформаційна мережа Інтернет; комунікація електронною поштою (e-mail); мережа Usenet [мережа користувачів] (News groups) [тематичні форуми в мережі Інтернет]; система діалогового спілкування через інтернет (IRS [інтернет-чат]; чати) [8].

За результатами дослідження особливостей соціальних комунікацій в Інтернеті Н. Білан дійшла висновку, що до переваг усесвітньої інформаційної мережі Інтернет належали: принципова відкритість доступу та необмеженість пропозицій веб-інформації; неопосередкована й об'єктивна інформація. До недоліків можна було віднести: виникнення «надлишкової інформації» та надання юридично і політично сумнівної (кримінальної чи недостовірної) інформації.

Завдяки функції електронної пошти як найпоширенішого засобу взаємодії суб'єктів освітньо-наукового простору авторка характеризує можливі дві різні форми комунікації:

асинхронна – «один до одного» (зміщена в часі комунікація одного передавача (відправника e-mail) з одним одержувачем (одержувачем e-mail)); асинхронна комунікація «один до багатьох» (зміщена в часі комунікація одного відправника з кількома одержувачами через список розсилки). Найпоширенішою формою комунікації є асинхронна комунікація «один до одного». На відміну від традиційного листування, комунікація електронною поштою швидша та економніша.

Тематичні Інтернет-форуми – це «електронні дошки оголошень», на яких кожен може розміщувати власну інформацію і звертатися з інформаційним запитом до інших. Тематичні інтернет-форуми дають змогу здійснювати асинхронну комунікацію «багато до багатьох», зміщену в часі комунікацію між кількома користувачами однієї тематичної Інтернет-конференції [1].

Ще одним видом комунікації є чати – це «електронні дискусії», в яких користувачі Інтернету ведуть письмовий діалог із найрізноманітніших тем. Завдяки функції чата можливі дві різні форми комунікації: (умовно) синхронна комунікація «один до одного», тобто одночасна комунікація між двома учасниками чата; (умовно) синхронна комунікація «багато до багатьох», одночасна комунікація між кількома учасниками чата [8].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Розвиток Інтернет-технологій досліджуваного періоду зумовив сукупність інноваційних особливостей науково-педагогічної комунікації, реалізація яких була ефективним засобом вдосконалення системи освіти та науки. Популярність використання Інтернет-технологій у педагогічній науці та освіті була зумовлена насамперед властивостями всесвітньої мережі: публікація науково-педагогічної інформації у гіпермедійному варіанті, науково-педагогічне спілкування в реальному часі між суб'єктами науково-освітніх організацій у світових науково-педагогічних співтовариствах, підвищення престижу педагогів-науковців, відкритий в часі і просторі дистанційний доступ до інформаційних ресурсів.

Список використаних джерел:

1. Білан Н. І. Особливості соціальних комунікацій в Інтернеті. Наукові записки Інституту журналістики. Том 40. 2010. Липень-вересень. С. 59-62.
2. Конечкая В. П. Социология коммуникаций. М.: Международный университет бизнеса и управления. 1997. 304 с.
3. Постернак Н. О. Використання Інтернет-технологій у роботі викладача вищого навчального закладу. «Young Scientist», № 4 (44), April, 2017. С. 425–428.
4. Педагогические технологии дистанционного обучения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведения / Е. С. Полат, М. В. Моисеева, А. Е. Петров и др.; под ред. Е. С. Полат. – М.: Академия, 2006. – 400 с.
5. Сидоров М., Табаков Д. Інтернет як засіб соціальної комунікації та соціального впливу. Політичний менеджмент, №4, 2008. С. 119-125.
6. Титова С. В. Электронная почта. Способы интеграции и использования Электронный ресурс / С. В. Титова. – 2014 – Режим доступа: <http://www.ffl.msu.ru/staff/stitova>, свободный. – Загл. с экрана: Learning and Teaching with the Web.
7. Флюр О. М. Формування глобального інформаційного суспільства. Шлях України : монографія / О. М. Флюр. К. : Центр вільної преси, 2004. 140 с.
8. Штромайер Г. Політика і мас-медіа / Г. Штромайер; [пер. з нім. А. Орган]. К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2008. 303 с.

УДК 378.091.12:005.963.2-051:004

Гарань Н.С.

к.пед.н., доцент кафедри
педагогіки вищої школи ДДПУ

Гончарова Н.

студентка I курсу магістратури спеціальності
011 «Освітні, педагогічні науки» ДДПУ

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ТЬЮТОРСЬКИХ ПРАКТИКАХ

У статті розглядається нова педагогічна проблема впровадження інформаційних технологій у тьюторських практиках, причини появи та її актуальність на сучасному етапі розвитку освіти. Приділяється увага особливостям використання інформаційних технологій у діяльності тьютора в закладі освіти. Розглядаються труднощі, що заважають тьюторам активно використовувати інформаційні технології у тьюторських практиках

Ключові слова: інформаційні технології, тьютор, освітній процес, тьюторант, тьюторські практики.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Освітній процес сучасного навчального закладу характеризується значним розширенням можливостей інформаційно-освітнього середовища, в потенціал якого все більш активно впроваджуються різноманітні інформаційні технології. При цьому важливою функцією інформаційно-освітнього середовища виступає організація інформаційної взаємодії між педагогічними працівниками та здобувачами. Впровадження інформаційних технологій у тьюторські практики сприяє максимальному розкриттю особистісного потенціалу кожного здобувача, успішному визначенню завдань і шляхів реалізації індивідуальної освітньої програми. Тьюторський супровід спрямований на індивідуалізацію освіти, на виявлення та розвиток особистісних освітніх мотивів, пошук ефективних ресурсів для створення й успішної реалізації індивідуальної освітньої програми, на задоволення освітніх потреб, формування освітньої рефлексії тьюторанта. Перетворення традиційної освіти на дистанційну, спрямовує навчання на індивідуальну форму роботи, вимагає підготовки відповідних фахівців, а також упровадження інформаційних технологій в освітні практики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, на які спирається автор; виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття. Проведений нами аналіз науково-педагогічних досліджень, публіцистичних праць доводить, що практиками та теоретиками психолого-педагогічної науки приділено значну увагу дослідженню різних аспектів цього питання. Так, дисертацію Іващенко М. присвячено дослідженню проблеми формування готовності студентів вищих педагогічних навчальних закладів до

діяльності тьютора [1]. Іваницькою О. висвітлено особливості системи заохочень та стимулювання студентської молоді щодо участі в тьюторській діяльності, а також заходів, спрямованих на забезпечення належної підтримки роботи тьюторів. Окреслено критерії та характеристики оцінювання освоєних ЗУН тьютора; з'ясовано, що в Україні розвиток тьюторства знаходиться на початковому етапі та частково реалізується у закладах вищої освіти тощо [2]. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки майбутніх учителів до тьюторської діяльності вивчалися Осадчою К. [3]. Наукова праця Горбачової О. присвячена розгляду системи тьюторського супроводу професійного становлення психолога; авторкою визначені шість завдань тьюторської взаємодії, вимоги до реалізації тьюторства, представлена власно розроблена програма тьюторського супроводу студентів молодших курсів, визначено структуру підготовки тьютора за блоками: діагностичний, компетентнісно-рольовий, рефлексивний, кожному з яких дана змістова характеристика [4, С. 110-119]. У статті Гарань Н. проаналізовано поняття «тьютор», «тьюторський супровід», здійснено аналіз сучасних досліджень щодо визначення сутності тьюторської діяльності. Авторкою визначено, що під тьюторським супроводом розуміють – педагогічну діяльність щодо індивідуалізації освіти, спрямовану на виявлення та розвиток освітніх інтересів і мотивів здобувача, пошук освітніх ресурсів для створення індивідуальної освітньої програми. Зауважено, що вдала реалізація запланованого державою курсу змін повною мірою залежить від можливості системи освіти реформуватися в напрямках відкритості освітнього простору [5, С. 76-81]. Дослідник Філіппович В. у своїх наукових розвідках пропонує використовувати тьюторські технології при вивченні історії України під час самостійної роботи здобувачів, доцільним вважає розробити та використовувати збірники індивідуальних тьюторських завдань [6, С. 44-47]. Авторами Чупахіною С., Круль Л. проведений ґрунтовний аналіз тьюторської діяльності педагогів, виявлено її особливості та закономірності [7, С. 43-47].

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є висвітлення проблеми впровадження інформаційних технологій у практиках тьюторингу в сучасній освіті.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Сучасні вимоги до працівників освіти потребують від фахівця не лише професійних компетентностей, а й володіння інформаційними та комунікативними компетентностями. ІКТ компетентність педагога – це здатність розв'язувати професійні завдання, використовуючи сучасні засоби та методи інформаційно-комунікаційних технологій, а також особистісна якість фахівця, що відзначає реально досягнутий рівень підготовки в галузі використання інформаційних технологій у професійній діяльності; певні знання, що дозволяють надавати безпомилкову оцінку ситуації та приймати професійні рішення, використовуючи інформаційні технології.

Поняття об'єднує різноманітні технології та визначає специфіку інтерактивної освіти, що полягає в системному діалозі «користувач – комп'ютер». Структурні компоненти підготовки тьюторів: підготовка з

загальних питань інформатизації освіти, методична та предметна підготовка, повинні включати питання тьюторингу в умовах функціонування інформаційно-освітнього середовища, зокрема: середовища дистанційного навчання. Вважаємо за необхідне підкреслити, що формування інформаційної компетентності тьюторів відбувається не лише під час навчання у ЗВО, а й у процесі його безперервної професійної освіти.



Рис.1 Змістовний аспект ІКТ-компетентності

Тьютор під час проведення занять зі своїм тьюторантом передає йому різноманітні прийоми та правила засвоєння нових знань, що неможливо уявити без використання інформаційних технологій. Тьютору вже недостатньо використовувати лише традиційні освітні технології, оскільки без використання комп'ютерних мереж і засобів дистанційного навчання важко задовольнити освітні запити сьогодення. Тому тьюторам необхідно знати можливості Інтернету, впроваджувати інформаційні технології для підвищення інтересу тьюторантів до освіти й активізації пізнавальної діяльності. Саме для цього тьютор повинен володіти сучасними Інтернет-технологіями, електронною поштою, чат-технологією, Web-технологіями. Інформаційні технології дозволяють істотно підвищити мотивацію тьюторантів до включення в науково-пошукову та дослідницьку роботу з предметів.

Серед труднощів, що заважають тьюторам активно використовувати інформаційні технології у тьюторських практиках, можна виділити наступні: тимчасові, особистісні та матеріальні. Тимчасові труднощі полягають у тому, що у тьюторів достатньо щільний робочий графік. Для якісного виконання професійної діяльності тьютору необхідні додаткові часові витрати, методична

підготовка, постійний моніторинг цікавих інноваційних ідей для використання інформаційних технологій у тьюторських практиках.

Особистісні труднощі. Тьютори почали активніше використовувати інформаційні технології, але широке використання технологій у більшості випадків не призвело до виникнення інноваційних тьюторських практик, реально змінюючи результати реалізації індивідуальних освітніх програм. Сьогодні мова йде не про оволодіння, а про нарощування реальних компетенцій в області інформаційних технологій, тьютору вже недостатньо просто вміти працювати в Word або користуватися таблицями Excel, необхідні навички користування іншими інтернет-середовищами, мережевими спільнотами із великою кількістю інноваційних програмних продуктів. Матеріальні труднощі полягають у наступному: платні освітні Інтернет-ресурси, недолік інформації про корисні безкоштовні сервіси. Багато хто з тьюторів-практиків скаржиться на відсутність необхідного ліцензійного програмного забезпечення, застарілий комп'ютер на робочому місці, брак можливості вийти в інтернет під час тьюторингу.

Безумовно, використання тьютором сучасних інтернет-технологій значною мірою змінює його підхід до професійної діяльності. Відкрите освітнє середовище надає реальну можливість використовувати в тьюторських практиках різноманітні ресурси Інтернету, цікаві інноваційні форми та методи тьюторингу.

Інноваційні технології значно розширюють можливості для особистісного та професійного зростання тьютора. Зараз у мережі можна знайти багато корисних віртуальних розробок, вони допомагають отримувати додаткові знання тьюторантам, які з об'єктивних причин не мають можливості відвідувати освітні заклади. Наскільки вагомим є вплив інформаційних технологій у тьюторських практиках на якість і результативність тьюторингу? Необхідно розуміти, що інформаційні технології – це всього лише інструмент, і все залежить від того, наскільки ефективно тьютор його використовує. У реаліях сьогодення тьютори найчастіше просто шукають необхідну інформацію або шляхи самовираження, особливо в зв'язку з розвитком блогів. Значно рідше тьютори в мережі зайняті пошуком або створенням нових форм, прийомів і методів для тьюторських практик, хоча саме це стає найбільш затребуваним на сьогоднішній день для тьюторських практик.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Використання інформаційних технологій у професійній діяльності дає змогу значно прискорити передачу знань і накопиченого досвіду людства, надає реальні можливості для отримування знань у будь-якому місці, у зручний час, упровадження інноваційних освітніх форм і методів сприяє успішній реалізації тьюторських практик.

Представлені результати являються початковою ланкою дослідження впровадження та використання інформаційних технологій у тьюторських практиках і потребують поглибленого вивчення. У подальшому планується дослідити теоретичні та практичні проблеми психолого-педагогічної готовності

майбутніх тьюторів-викладачів до використання інформаційних технологій у тьюторських практиках.

Список використаних джерел:

1. Іващенко М. Формування готовності студентів вищих педагогічних навчальних закладів до діяльності тьютора: автореф. дис. ... канд. пед. наук: Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. Харків, 2011, 20 с.
2. Іваницька О.С. Розвиток тьюторства у закладах вищої освіти Німеччини: дис... канд. пед.наук:13.00.01 / Національний університет «Львівська політехніка». Львів, 2019. 270 с.
3. Осадча К. П. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки майбутніх учителів до тьюторської діяльності: дис... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького, Мелітополь, 2020. 705 с.
4. Горбачова О. Ю. Система тьюторського супроводу професійного становлення психолога Актуальні проблеми психології: зб.наук.пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том VII. Екологічна психологія. Випуск 45. Житомир: «Вид-во ЖДУ ім. І. Франка», 2018. С. 110-119.
5. Гарань Н. С. Тьюторський супровід студентів з особливими потребами у закладі вищої освіти. Фізико-математична освіта. 2019. Випуск 2 (20). Ч. 2. С. 76-
6. Філіппович В. Ю. Використання технології тьюторства у самостійній роботі студентів при вивченні історії України International Journal of Innovative Technologies in Social Science. 4(8), Vol.1, June 2018. С 44-47.
URL: <https://ws-conference.com/>.
7. Чупахіна С., Круль Л. Тьютор в сучасній освіті: теоретичний аспект діяльності. Збірник наукових праць ЛОГОС. Wien, Republik Österreich, 9, 2021. С.

УДК 378.147:37.011.3-051:17.022.1

Коркішко А.В.

к.пед.н., ст. викладач кафедри педагогіки вищої школи ДДПУ

Туровчик В.О.

студент I курсу магістратури спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки» ДДПУ

**ФОРМУВАННЯ РЕПУТАЦІЇ ТА ІМІДЖУ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ
ВИЩОЇ ШКОЛИ В ПРОЦЕСІ МАГІСТЕРСЬКОЇ ПІДГОТОВКИ**

У статті розкрито сутнісні характеристики понять «імідж» і «репутація» та взаємозв'язок між ними. Підкреслено, що глибоке і всебічне з'ясування сутності цих понять потребує розгляду багатьма науками: філософією, соціологією,

психологією, педагогікою тощо, бо «імідж» і «репутація» є дефініцією декількох наук і їх розуміння залежить від предмета й мети дослідження певної науки.

Ключові слова: імідж, репутація, майбутні викладачі, якості педагога.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сьогодні на викладача закладу вищої освіти (далі ЗВО) покладено надзвичайно важливі завдання: збереження та примноження культурних надбань суспільства й цивілізації в цілому; соціалізацію особистості на важливому етапі її формування, пов'язаному з професійною підготовкою; зміцнення інтелектуального та духовного потенціалу нації, розвиток науки.

Викладач ЗВО в умовах сучасного розвитку суспільства – це не лише професія, суть якої полягає в транслюванні знань, це людина, яка присвячує своє життя навчанню та вихованню молоді. Педагог є для здобувачів вищої освіти професійним зразком і своїм ставленням до праці закладає не лише освітній фундамент майбутніх фахівців, а і їхнє ставлення до професійної діяльності, формує імідж, репутацію, престиж, авторитет тощо.

Звернення до проблематики формування іміджу й репутації педагога актуалізовано зміною ставлення суспільства до цієї професії (професійної ролі), соціальними очікуваннями від її носіїв, рівнем позиціонування в різних професійних спільнотах, розглядом їх як чинників професіогенеза – особистісно-професійного становлення та розвитку фахівця.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Останні десятиліття в науковій літературі багато уваги приділено питанням, які пов'язані з формуванням професійного іміджу та репутації, бо ці поняття тісно переплітаються з проблемами виховання, навчання, формування особистості, а також особистісного та професійного самовдосконалення. Різні аспекти дослідження професійного іміджу знайшли своє відображення в наукових доробках Н. Гузій, А. Дергач, О. Ковальової, Н. Кузьміної, М. Сперанської-Скарги, О. Щербакової та ін., а репутації в наукових працях К. Букші, С. Горіна, Т. Василевської, Є. Іноземцевої, Е. Капітонова, Ф. Шаркова та ін.

Теоретичне усвідомлення нових тенденцій у вітчизняній педагогічній науці щодо співвідношення понять «імідж» і «репутація» надало вивчення праць у галузі іміджелогії – Н. Барна, Л. Браун, Г. Почепцов, І. Симонова, В. Шепель та ін.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Мета статті полягає у визначенні певних аспектів щодо формування репутації та іміджу в майбутніх викладачів у процесі магістерської підготовки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розв'язання питання про співвідношення понять «імідж» і «репутація» упродовж тривалого періоду педагогічної науки є дискусійним. Основна причина – в різному розумінні дослідниками, науковцями складного та багатогранного характеру цих понять, а в деяких випадках і в неправильних уявленнях про їх сутність і зміст.

Зазначимо, що імідж і репутація як явища суспільного життя існували на всіх етапах розвитку людського суспільства. Залежно від епохи та багатьох політичних, економічних, соціальних чинників вони змінювалися аж дотепер, хоча на сьогодні однозначного тлумачення немає. Само поняття «імідж» сформувалось досить недавно, його ввів у науковий обіг у 60-ті рр. ХХ ст. американський економіст К. Болдуінг. Уперше поняття «репутація» в науці з'явилося у 90-ті рр. ХХ ст. завдяки Ч. Фомбрану, і вважається, що саме в кінці цього періоду виникає найбільший академічний інтерес до цього явища.

Імідж і репутація традиційно розглядаються з філософської, психологічної, педагогічної, соціальної, культурологічної точок зору. У тлумачному словнику Вебстера, імідж розглянуто як штучну імітацію, наслідування або репрезентацію зовнішньої форми, манери якогось об'єкта або особи, а поняття «репутація» – це оцінка, загальна думка про когось [8].

Не ставлячи перед собою завдання всебічного аналізу феномену «імідж», будемо спиратися на думку І.Кріксунової, яка наголосила, що імідж – це розповідь про себе, якийсь символ, який без слів говорить оточуючим про те, на якій суспільній сходинці ви стоїте, до якого кола професій належите, який ваш характер, темперамент, смак, ваші фінансові можливості [5].

На думку багатьох дослідників, формування іміджу викладача – процес поетапний. Так, Л. Донська зазначила, що на ефективність створення педагогічного іміджу впливає низка умов: розвиток у викладачів інтересу до себе й до світу; усвідомлення викладачем необхідності формування позитивного іміджу; вияв власної активності у процесі роботи над іміджем; знання вимог студентської аудиторії до особистості та діяльності викладача; виявлення початкового рівня розвитку якостей, що складають позитивний імідж викладача; оволодіння педагогом прийомами самопізнання, а також навичками проектування індивідуального іміджу; дотримання принципу систематичності під час формування іміджу; дотримання принципу різноманіття форм і методів роботи з формування та корекції іміджу [2, с. 212].

Тож припустимо, що імідж майбутнього викладача відіграє значну роль у освітній діяльності та здійснює значний вплив на суб'єктів освітнього процесу – здобувачів та викладачів. Така провідна роль професійного образу може слугувати обґрунтуванням необхідності майбутньому викладачу відповідати заявленому іміджу, а значить володіти такими його складовими: зовнішній вигляд, який допомагає привернути до себе увагу, викликати прихильність, створити позитивне враження тощо; вербальні та невербальні засоби спілкування, що допомагають встановленню контакту з аудиторією, логічності, інформативності, доступності викладу інформації, безоціночному ставленні до співрозмовника та повне прийняття його особистості тощо; внутрішня відповідність образу професії – внутрішнє «Я», що є культурою вчителя, безпосередністю, емоційністю, вишуканістю, внутрішньою налаштованістю на творчість тощо.

Зазначимо, що імідж відіграє важливу роль у процесі формування професійного статусу та особистості педагога. Образ педагога, як взірця для

наслідування молоддю, охоплює внутрішні та зовнішні якості людини. Він являє собою своєрідну закріплену в образах, символах і нормах, програму соціальної поведінки особистості.

У словнику синонімів репутація синонімічна славі (у поєднанні з прикметниками добрий, дурний тощо), реноме [6, с. 500]. У контексті цього визначення репутацію педагога розуміємо як об'єктивно сформовану на рівнях різних спільнот сукупність думок про професіоналізм та професійний статус педагога [3].

На переконання С. Горіна, І. Воробйової, Є. Іноземцевої та ін., репутація – це спільна думка про якості, достоїнства, недоліки особистості, що «складається з асоціацій, образів у різноманітний спосіб, але вона єдина. Вона цілком визначається минулим, а не теперішнім чи майбутнім» [1, с. 73].

У цілому репутацію визначають як «форму визнання, форму пошани й поваги» [7]. Вона відображає громадську думку, що складається про особистість. Поняття репутації існувало здавна. У традиційному суспільстві, якщо дії людини відповідали очікуванням тих, хто оточує, то з їхнього боку виникала довіра. Довіра, так само, породжувала репутацію людини. На сьогодні репутація також може виникати внаслідок поширення інформації через мережі, спільноти, соціальні зв'язки. Вона формується упродовж досить довгого часу, підтримується на певному рівні, може мати свої «злети й падіння». У будь-якому разі, це постійна категорія з прив'язкою до дій її власника.

Зауважимо, що на думку американських учених Ф. Котлера, Г. Армстронга, репутація формується комплексно, тобто під час її оцінки виносять судження про цілу низку параметрів. Цими параметрами є стосунки з різними колами осіб, морально-етичний аспект, соціальність і соціалізація, громадянська позиція, певні вчинки та дії тощо [4].

Зазначимо, що репутація майбутнього викладача може формуватися з цілої низки компонентів: навантаження за навчальним планом (кількість лекцій, їх тематика), участі в науковій діяльності та рейтинг, думки здобувачів й співробітників тощо.

На підставі аналізу психолого-педагогічної літератури стверджуємо, що загальні індикатори визнання репутації викладача в наукових колах визначаються частотою цитування вченого, регулярністю його виступів на наукових конференціях й інших заходах, а також і за його локальними специфічними критеріями.

Отже, на нашу думку, поняття «імідж» і «репутація» – це близькі та взаємопов'язані категорії, але носять також самостійний характер, бо імідж – це «створення себе» упродовж життя, а репутація – це створення «думки про себе» іншими.

Важливо роботу з формування професійного іміджу та репутації починати в педагогічному ЗВО. У майбутніх викладачів у процесі магістерської підготовки необхідно формувати такі якості педагога:

гуманність – любов до здобувачів, уміння поважати їхню гідність, потреба і здатність надавати кваліфіковану педагогічну допомогу й можливість

розкривати свій потенціал, правильно організована робота допоможе кожному здобувачу відчувати себе здібним, потрібним, цікавим для викладача та товаришів;

громадська відповідальність, соціальна активність – сучасний стан освіти в Україні показує, що одним із його обов'язкових чинників має бути відповідальне ставлення педагога до своїх професійних обов'язків; від кваліфікованої організації навчання та формування особистості здобувача вищої освіти залежить майбутнє держави та всього народу;

справжня інтелігентність – це високий рівень розвитку інтелекту, освіченість у галузі предмета викладання, ерудиція, висока культура поведінки педагога, самовдосконалення особистості, її моральна свідомість, здатність до самоконтролю та свідомого вибору особистої позиції, відповідальність і почуття власної гідності тощо;

правдивість, справедливість, порядність, чесність, гідність, працьовитість, самовідданість сприятимуть підвищенню професійного іміджу та репутації; важливу роль відіграють особистісні якості педагога, його чутливість до іншої людини, гуманність у помислах і діях; у стосунках зі здобувачами завжди потрібне почуття міри, неприпустимість крайнощів, що виходять за межі пристойності й педагогічної доцільності; викладач завжди має бути твердим, непохитним, послідовним у своїх вимогах і водночас гнучким, здатним переглядати окремі рішення та вимоги, якщо це зумовлено конкретними обставинами чи інтересами справи;

інноваційний стиль науково-педагогічного мислення, готовність до створення нових цінностей і прийняття творчих рішень – це активний спосіб сприйняття, осмислення та оцінювання педагогічних об'єктів, що ґрунтується на особистісному розумінні та оцінюванні педагогом зовнішнього світу; пов'язане з необхідністю прийняття нестандартних (інноваційних) педагогічних рішень у нестандартних педагогічних ситуаціях та забезпечує розроблення та освоєння нових моделей взаємодії суб'єктів педагогічного процесу;

любов до предмета, який викладається, потреба в знаннях, у систематичній самоосвіті; кожен спеціаліст має поповнювати, поглиблювати та вдосконалювати свої знання; аби успішно розв'язувати завдання, які стоять перед педагогом, щоб бути для здобувачів завжди цікавою людиною, треба постійно навчатися самому, працювати над собою;

здатність до міжособового спілкування, ведення діалогу; наявність педагогічного такту, що визначає стиль поведінки педагога, спричиняє упевненість здобувачів у доброзичливості викладача, його толерантності [3].

Висновки. Отже, імідж і репутація мають спільні й відмінні риси, але вони однаково важливі для особистості майбутнього викладача. Викладач має постати перед здобувачами як фахівці й керівники освітньої діяльності. Його імідж і репутація значною мірою залежитимуть від уміння спілкуватися, тонко відчувати аудиторію та окремого здобувача, а також від сформованості якостей педагога: гуманності; громадської відповідальності, соціальної активності; інтелігентності; правдивості, справедливості, порядності, чесності, гідності, працьовитості, самовідданості; інноваційного стилю науково-педагогічного

мислення, готовності до створення нових цінностей і прийняття творчих рішень; любові до предмета, потреби в знаннях, у систематичній самоосвіті; здатності до міжособистого спілкування, наявності педагогічного такту тощо.

Список використаних джерел:

1. Горин С.В. Имиджология и репутациология: сходство и отличия. Корпоративная имиджология. 2008. № 1. С. 72 – 77.
2. Донская Л.Ю. Психологические условия формирования имиджа преподавателя высшей школы : дис. ... канд. псих. наук: спец. : 19.00.07 / Северо-Кавказский государственный технический университет. Ставрополь, 2004. 212 с.
3. Коркішко А.В. Проблема формування іміджу й репутації в системі особистісно-професійного становлення майбутнього магістра педагогіки вищої школи. Гуманізація навчально-виховного процесу: збірник наукових праць. Харків: ТОВ «Видавництво НТМТ», 2016. № 2 (76). С. 73 – 79.
4. Котлер Ф., Армстронг Г. Основы маркетинга. Москва, Киев: СПб, 2005. 1200 с.
5. Криксунова И. Создай свой имидж. СПб. : Лань, 1997. 315 с.
6. Словарь синонимов. Москва : ТОМ, 1997. 648 с.

8. W

e

b

УДК 378.147.091.3-057.175

t

e

r

,

Коркішко О.Г.

к.пед.н., доцент кафедри педагогіки вищої школи ДДПУ

Литвиненко П.А.

студентка I курсу магістратури спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки» ДДПУ

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ В ПРОЦЕСІ МАГІСТЕРСЬКОЇ ПІДГОТОВКИ

У статті актуалізовано питання професійного зросту викладача вищої школи. Акцентовано, що в процесі фахової підготовки майбутній викладач має оволодіти професійними знаннями, уміннями, навичками, досвідом і якостями, які будуть свідчити про його фахову компетентність та професіоналізм.

Ключові слова: професіоналізм, майбутні викладачі, магістри, заклад вищої освіти.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Загальновизнано, що ефективність функціонування системи вищої освіти в Україні значно залежить від професіоналізму науково-педагогічних кадрів. Розвиток професіоналізму викладачів робить ефективною їхню освітню діяльність, через яку реалізовується

й державна політика – зміцнення інтелектуального та духовного потенціалу нації, розвиток науки, збереження та збільшення культурної спадщини. Своїм ставленням до змісту навчального матеріалу, методикою викладання, вимогливістю, стилем спілкування зі здобувачами вищої освіти викладач закладає основи професіоналізму майбутніх педагогів.

Зазначимо, що вся система діяльності викладача ЗВО будується з урахуванням значної кількості показників, які в узагальненому вигляді відображають професіоналізм, педагогічну майстерність, компетентність фахівця і те положення, яке він посідає в колективі колег і студентів. Нерідко педагогу доводиться стикатися із ситуацією, коли необхідно об'єктивно оцінити свою працю і визначити шляхи підвищення власного професіоналізму.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, на які спирається автор; виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття. Останні десятиліття в науковій літературі помітно зросла кількість досліджень, предметом яких стало формування професіоналізму майбутнього викладача вищої школи в процесі магістерської підготовки. Заслужують на увагу в контексті аналізованої проблеми науково-педагогічні дослідження, присвячені: оновленню системи вищої освіти, професійній підготовці у вищій школі, теоретичним і методичним засадам формування професіоналізму педагогів (Є.Барбіна, В.Вакуленко, Н.Гузій, С.Дружилов, М.Євтух, І.Зязюн, Л.Кондрашова, О.Кравець та ін.); якості професійної підготовки педагогів у ЗВО (М. Васильєва, О. Гура, Н. Мачинська, С. Сисоєва та ін.); професійній підготовці майбутнього викладача вищої школи в умовах магістратури (Н. Батечко, В. Кушнір, Ю. Ковальчук, С. Чорна, А. Шишко, Н. Яремчук та ін.); професіоналізму, фаховій майстерності (С.Вітвицька, З.Курлянд та ін.).

Зауважимо, що збільшення кількості праць, присвячених професійному становленню майбутнього викладача, свідчить про пильну увагу вчених до цього питання. Водночас питання професійного становлення, формування професіоналізму майбутнього викладача в процесі магістерської підготовки вивчене недостатньо, що зумовлює актуальність нашого дослідження.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Мета статті полягає у визначенні певних аспектів щодо формування професіоналізму здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки (освітньо-професійна програма „Педагогіка вищої школи” у сучасній системі вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Професійна підготовка викладача, як цілісна система, складається з декількох компонентів: гуманітарного; загальнокультурного; загальнонаукового; загальнопедагогічного. Кожен з компонентів виконує специфічні завдання, рішення яких забезпечує досягнення загальної мети формування в професійному плані всебічно розвиненої особистості викладача вищої школи [3].

Аналіз психолого-педагогічної літератури (Є.Барбіна, Н.Батечко, В.Вакуленко, С.Вітвицька, Н.Гузій, С.Дружилов, І.Зязюн, Ю.Ковальчук, Л.Кондрашова, О.Кравець, З.Курлянд, В.Кушнір та ін.) уможливив констатувати, що в процесі фахової підготовки майбутній викладач має оволодіти професійними знаннями, уміннями, навичками, досвідом і якостями, які будуть свідчити про його фахову компетентність та професіоналізм. Це: поєднана із творчістю висока професійна ерудиція, передусім, у тій навчальній дисципліні, яку педагог викладає; здатність до системного підходу щодо аналізу, осмислення й розв'язання наукових проблем, а також критичного сприйняття результатів; організаційні здібності (уміння збирати інформацію, готувати та приймати рішення, планувати й конструювати освітню діяльність на основі зібраної інформації, формулювати мету й завдання роботи, забезпечувати її виконання, контролювати, оцінювати та корегувати результати діяльності); інформаційна культура, що передбачає не лише вміння користуватись усім арсеналом інформаційно-комунікаційних технологій під час виконання професійних завдань і для самовдосконалення; спрямованість на науково-дослідницьку діяльність тощо.

Зважаючи на вище викладене виокремимо вимоги до професіоналізму викладача ЗВО. У педагогіці вищої школи вважається загальновизнаним, що професійні вимоги до педагога повинні складатися з трьох основних комплексів: загальногромадянські риси; властивості, що визначають специфіку педагогічної професії; спеціальні знання, уміння й навички зі спеціальності.

Професійна діяльність викладача вищої школи вимагає наявності певних особистісних якостей, соціально-психологічних рис і педагогічних здібностей, які є результатом, зокрема й професійного росту та впливають на професіоналізм. Серед них основними є такі:

1. Загальногромадянські риси: широкий світогляд, принциповість і стійкість переконань; громадянська активність і цілеспрямованість; національна самосвідомість, патріотизм і толерантність; гуманізм і соціальний оптимізм; високий рівень відповідальності та працелюбність.

2. Морально-психологічні якості: чесність і ясність у взаєминах із людьми; високий рівень загальної і психологічної культури; повага до професіоналізму і наукової спадщини інших; акуратність, вимогливість тощо.

3. Науково-педагогічні якості: науково-педагогічна творчість; професійна працездатність; активна інтелектуальна діяльність, науковий пошук; педагогічне спрямування наукової ерудиції; педагогічна спостережливість, уява та інтуїція; володіння педагогічною технікою; гнучкість і швидкість мислення в педагогічних ситуаціях; культура мови та мовлення; володіння мімікою, поставою, рухами й жестами тощо.

4. Індивідуально-психологічні особливості: високий рівень соціального сприйняття й самопізнання; інтелектуально-пізнавальна зацікавленість і допитливість; інтерес до розвитку потенційних можливостей студентів і потреба в педагогічній діяльності з ними; емоційна стійкість, витримка; саморегуляція та самостійність; твердість характеру тощо.

5. Професійно-педагогічні здібності: адекватне сприйняття здобувача й безумовне прийняття його як особистості; педагогічний оптимізм; прогнозування шляхів професійного становлення майбутнього спеціаліста; конструювання методичних підходів і здатність передбачати можливі результати; організаторські та комунікативні здібності; духовно-виховний вплив на академічну групу й особистість студента тощо [1].

Формуванню професіоналізму в здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки значною мірою допомагає система підготовки до педагогічної праці, яка включає: творчий підхід викладацького складу педагогічного ЗВО до своєї справи; висока якість та ефективність навчання; активна позиція здобувачів в освітньому процесі; розвиток самостійності та пізнавальної активності здобувачів при вивченні кожного навчального предмету, орієнтація навчання на інтенсивний розвиток мислення як основи пізнавального процесу; постійне збагачення духовного світогляду здобувачів у позааудиторній та виховній роботі, оскільки без цього ніяка творчість неможлива (потрібен синтез професіоналізму, ерудиції та багатого життєвого досвіду); якісне володіння провідними педагогічними вміннями, навичками, їхнє регулярне та вільне використання в праці й навчанні; розвиток дослідницьких якостей здобувачів, виховання та самовиховання здібностей, які необхідні для розвитку професіоналізму [2].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Отже, підготовка нової генерації науково-педагогічних кадрів, які б володіли професійними знаннями, уміннями, навичками, досвідом і якостями, що будуть свідчити про їх фахову компетентність та професіоналізм, передбачає реалізацію системи професійної підготовки викладача вищої школи. Здатність викладача до успішного професійного становлення в умовах сучасного суспільства залежить від саморозвитку; усвідомлення чинників, що сприяють чи перешкоджають становленню професіоналізму, і можливості долати чинники, що перешкоджають, розв'язувати і вирішувати проблеми; оцінювання власної професійної діяльності; ступеня задоволеності професійною підготовкою тощо.

Список використаних джерел:

1. Коркішко О.Г. Усвідомлення сучасним викладачем власного призначення як запорука професійного зросту. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*: наук. журнал / голов. ред. А. А. Сбруєва. Суми: Вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2015. № 2 (46). 452с. С. 336–343.

2. Коркішко О.Г., Саяпіна С.А. Особливості професійної підготовки магістрів педагогічного профілю. *Педагогіка вищої та середньої школи*: зб. наук. праць / Гол. ред. проф. Буряк В.К. Кривий Ріг: КДПУ, 2008. Вип. 21. С. 111–115.

3. Професійна підготовка студентів педагогічних інститутів до виховної діяльності: зб. наук. статей / За заг. ред. А.Капської. Київ: ІЗМН, 1996. 96 с.

УДК 378.6:37(477):001.8

Саяпіна С. А.

д.пед.н., професор, декан факультету
гуманітарної та економічної освіти ДДПУ

Іотковська М.О.

аспірант II року навчання
кафедри педагогіки вищої школи

ПАРАДИГМА НАУКОВИХ ПІДХОДІВ У КОНТЕКСТІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КАФЕДР ДОШКІЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ

У статті наведено аналіз організаційно-теоретичних і практичних засад діяльності кафедр дошкільної педагогіки в закладах вищої педагогічної освіти України. Розкрито питання реалізації парадигми взаємодії основних наукових підходів. Обґрунтовано регуляцію взаємин співробітників кафедр дошкільної педагогіки.

Ключові слова: науково-педагогічна діяльність, кафедра дошкільної педагогіки, методологія, науковий підхід, концепт, професійна поведінка.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. На сьогодні реформаційні процеси вищої освіти, зокрема дошкільної, націлені на пошук шляхів реалізації задекларованих у нормативно – правових документах гуманістичних ідей. З огляду на вивчення організаційно-теоретичних засад і практик наукової діяльності кафедр дошкільної педагогіки у структурі закладів вищої освіти України в історико-педагогічному дискурсі є невід'ємною складовою національного відродження, повноцінного і системного розкриття процесу підготовки майбутніх фахівців до професійної діяльності; демонструє їх цілісність у логіко-проблемній послідовності й подає змістовну, культурологічну й прогностичну інформацію щодо визначення домінантних напрямів широкого використання набутого досвіду кафедр дошкільної педагогіки на етапі реформування вищої педагогічної освіти України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, на які спирається автор; виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття. Ґрунтовний аналіз історико - педагогічних та науково-педагогічних напрацювань (А. Адаменко, О. Башкір, Л. Вовк, О. Гнізділова, Н. Гупан, В. Майборода, В. Виноградов, І. Карпунь) з'ясували, що реалізації провідної ідеї дослідження сприяє методологічний концепт, який віддзеркалює взаємодію основних наукових підходів з метою відстеження в хронологічній послідовності особливостей становлення й розвитку науково-педагогічної діяльності кафедр дошкільної освіти України; встановлення зв'язків між динамічними змінами змісту й напрямів науково-педагогічної діяльності кафедр дошкільної педагогіки; вивчення й конкретизації особистісного та професійного потенціалу

очільників кафедр дошкільної педагогіки; виокремлення перспективних напрямів розвитку науково-педагогічної діяльності.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є висвітлення особливостей дослідження питань розвитку кафедр дошкільної педагогіки з позицій реалізації парадигми взаємодії основних наукових підходів.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Освіта ХХІ століття, зокрема дошкільна, вимагає нових форматів, методів, прийомів, спрямованих на формування в молодого фахівця, умінь та навичок, які сприятимуть розвитку конкурентоспроможного, свідомого громадянина, неординарної особистості, ментора, здатного на ефективні рішення, та прогресивні ідеї, яка зможе стати повноцінною складовою прогресивного соціуму.

Наголосимо, що у нашому дослідженні ми розглядаємо методологію, як основу розробки науково-педагогічного дослідження, що передбачає сукупність методів, способів, прийомів пізнання та їх прийнятну для наукового дослідження послідовність, і забезпечує отримання максимально об'єктивної, точної, систематизованої інформації про історико-педагогічні процеси та явища. Спираючись на те, що у науці існує розмаїття класифікацій методологічних підходів, зауважимо, що С. Бобришев систему методологічних підходів історико-педагогічного дослідження поділяє на три групи: базові, парадигмальні та інструментальні [1]. Варто лише зазначити, що сукупність завдань кожного конкретного дослідження визначає необхідність застосування не єдиного підходу, а їх системи. Саме тому, деякі з підходів тісно переплітаються один з одним, утім кожний із них спрямований на розв'язання різноманітних завдань, формування аспектів дослідницької культури історика педагогіки.

У дослідженні ми застосовуємо комплекс методологічних підходів, які можна визначити як сукупність способів і прийомів здійснення історико-педагогічного дослідження, де методологічний підхід виступає гносеологічною цілісністю, що включає дослідницькі установки й засоби вивчення об'єктів у структурі історико-педагогічної дійсності; визначає розуміння логіки й етапів становлення педагогічного процесу; закладає аксіологічні параметри оцінки історико-педагогічних явищ, що вивчаються, регламентує відбір та інтерпретацію фактологічного матеріалу. До методологічних підходів вивчення проблеми науково-педагогічної діяльності кафедр педагогіки вищих педагогічних навчальних закладів України впродовж досліджуваній період відносно такі: історико-педагогічний, системний, синергетичний, антропологічний, деонтологічний, аксіологічний.

У ході наукового пошуку з'ясовано, що в межах постановки будь якого історико-педагогічного дослідження важливо вирішити проблеми, що стосуються по суті, структури й специфіки історико-педагогічного пізнання до його внутрішньої логіки й принципів. Тому, доречно зазначити, що одним із провідних методологічних підходів, з огляду на мету й завдання дослідження, є історико-педагогічний, адже його застосування обумовлюється тим, що він дозволяє розглядати явища, що вивчаються, у розвитку, динаміці, виявити

тенденції їх розвитку, охарактеризувати соціально-економічні фактори, які в різні історичні епохи визначали розвиток досліджуваних явищ. Разом з тим, це у свою чергу сприяє об'єктивності наукового дослідження педагогічних проблем, здійсненню системного аналізу й об'єктивної соціально-економічної оцінки фактів із сфери теорії та практики освіти, навчання й виховання, розгляду об'єкта, факту, явища без урахування специфіки моменту, часу, без їх достатньо цілісного осмислення.

Таким чином, реалізація історико-педагогічного підходу сприяє встановленню періодизації розвитку науково-педагогічної діяльності кафедр педагогіки з огляду на суспільно-політичний, соціально-економічний, культурно-освітній розвиток суспільства, педагогічні ідеї та діяльність конкретних персоналій; виявленню особливостей у розвитку досліджуваного феномену, притаманних кожному з етапів; розкриттю теоретичних ідей і концепцій, що мали вплив на поглиблення змісту й розширення напрямів науково-педагогічної діяльності кафедр дошкільної педагогіки, окреслення перспектив їх подальшого розвитку.

У межах мети та завдань дослідження, розуміємо, що основне призначення науки як специфічної форми суспільної свідомості полягає в тому, щоб забезпечити людство достовірним істинним знанням, привести здобуті знання в систему. Системний підхід як загальнонаукова, міждисциплінарна, методологічна концепція ґрунтується на положенні про те, що специфіка складного об'єкта (системи) не вичерпується особливостями його складників, а пов'язана передусім із характером взаємодії між елементами. Як спосіб наукового пізнання, системний підхід лежить в основі всіх системних досліджень і дозволяє скласти цілісне, інтегроване уявлення про досліджуваний об'єкт.

Уважаємо за необхідне зазначити, що системний підхід дозволяє розглянути досвід науково-педагогічної діяльності кафедр дошкільної педагогіки як систему: встановити зміст, виділити характерні ознаки науково-педагогічної діяльності кафедр на кожному з визначених етапів; виявити напрями науково-педагогічної діяльності кафедр дошкільної педагогіки. Згідно з методологією системного підходу науково-педагогічну діяльність кафедр педагогіки вищих педагогічних навчальних закладів України розглядаємо як інтелектуально-творчу роботу її колективу, складниками якої є освітньо-виховний, науково-дослідний, навчально-методичний, громадсько-просвітницький, міжнародний й інноваційний напрями [2].

Відзначимо, що науково-педагогічна діяльність кафедр дошкільної педагогіки має свою конкретно-історичну сутність і форми прояву, особливості й динаміку, сприяє розбудові історико-педагогічної науки й системи вищої педагогічної освіти, зокрема, розробці ефективних форм і методів професійного та особистісного розвитку педагогічних і науково-педагогічних кадрів, важливих компонентів базової підготовки фахівців-дошкільників у галузі педагогічної освіти.

Отже, системний підхід створює підґрунтя для встановлення зв'язків між динамічними змінами змісту й напрямів науково-педагогічної діяльності кафедр педагогіки в структурі закладу вищої освіти на кожному з обґрунтованих етапів; виокремлення перспективних напрямів розвитку науково-педагогічної діяльності кафедр дошкільної педагогіки у закладах вищої педагогічної освіти України.

Слід також зазначити, що синергетичний підхід – один із напрямів методології дослідження, в основі якого лежить розряд феноменів самоорганізації й еволюції складних систем, у результаті чого з'являються нові, не властиві їм раніше. Метою синергетичного підходу в галузі освіти є глибоке осмислення педагогічної спадщини як творчого синергетичного процесу та виключення механістичного її тлумачення. Провідним чинником просування синергетичної парадигми в педагогіку є насамперед синергетичність самого педагогічного процесу, у якому виразно виявляються взаємодії, що вивчає синергетика як теорія сумісної дії, фокусуючи увагу на неврівноваженості, нестабільності як природну стані відкритих, нелінійних систем, на багатоваріантності й невизначеності шляхів їх розвитку залежно від множинності факторів і умов, що впливають на них [3]. У нашому історико-педагогічному дослідженні синергетичний підхід передбачає розкриття генези науково-педагогічної діяльності кафедр дошкільної педагогіки, що має свою власну логіку самоорганізації й різноманітність проявів напрямів; уможлиблює розгляд предмета дослідження в еволюції відповідно до внутрішніх законів і загальних тенденцій розвитку суспільства й історико-педагогічної діяльності.

Зауважимо, що побудова дослідження на основі синергетичного підходу надає змогу виявити еволюцію науково-педагогічної діяльності кафедр дошкільної освіти у динаміці як інтегрованого, складного, суперечливого процесу, який відбувається під впливом багатьох чинників; дозволила пояснити науково-педагогічні ідеї, поняття не лише педагогічними фактами, а й різноманітними нелінійними зв'язками між суспільними процесами; сприяла виявленню нерозкритих чи недостатньо розкритих процесів, що були приховані пластом історичних та педагогічних феноменів.

Отже, синергетичний підхід дав можливість розглядати науково-педагогічну діяльність кафедр дошкільної педагогіки як відкриту динамічну систему, що здійснює обмін інформацією з іншими системами; як систему, що саморозвивається і самоорганізовується, утім водночас відрізняється певною нестабільністю і детермінованістю загальними тенденціями розвитку суспільства. Реалізація синергетичного підходу до вивчення науково-педагогічної діяльності кафедр дошкільної педагогіки закладів вищої освіти України початку 1991 – 2010 років вимагає застосування даних інших наук, насамперед історії, філософії, психології, культурології тощо, а також розуміння науково-педагогічної діяльності кафедр дошкільної освіти як визначальної в підготовці майбутніх освітян; дає можливість розглядати об'єкт дослідження в постійному розвитку відповідно до внутрішніх законів і загальних тенденцій становлення вищої педагогічної освіти.

На підставі вивчення наукового дослідження А. Троцько, Л. Штефан з'ясовано, що зміна методологічної орієнтація освіти – з формування особистості на її розвиток і саморозвиток – вимагає від педагогічної теорії й практики зосередження уваги на осмисленні природи людини, її внутрішнього світу, на закономірних зв'язках цього світу з усіма зовнішніми впливами. Реалізації зазначених завдань сприяє використання в історико-педагогічних дослідженнях антропологічного підходу. У педагогічній науці поняття «антропологічний підхід» визначається як системне використання даних усіх наук про людину та їх урахування при побудові й здійсненні педагогічного процесу. Отже, антропологічний підхід дає підстави для розуміння науково-педагогічної діяльності кафедри педагогіки як процесу організації освітнього середовища, яке виступає інтегрованою умовою особистісного багатостороннього розвитку кожного її співробітника, збереження та примноження його творчого потенціалу, поглиблення інтересів і можливостей. Антропологічний підхід надав можливість відстежити взаємовідносини співробітників кафедр між собою, з освітніми середовищами навчальних закладів і поза їх межами, суспільством, владою в контексті імперативу виокремленого періоду з його суспільними нормами, цінностями, традиціями й культурною.

Уважаємо за необхідне зазначити, що теоретичне обґрунтування деонтологічного підходу останнім часом зумовило його використання й у педагогічній науці. Деонтологічний підхід вживається переважно у філософії, етиці щодо оцінки й визначення певних суспільних явищ. Педагогічна деонтологія ж має право на науково-теоретичне визнання, оскільки педагогічна діяльність на підставі конкретизації проблем обов'язку, належної поведінки, нормативності належить до тих видів професій, від роботи представників яких залежить життя, здоров'я, доля інших людей. Саме тому, в сучасних історико-педагогічних дослідженнях основна увага приділяється питанням професійної деонтології як складника професійної етики.

Наголосимо, що деонтологічний принцип нормативності, що є одним із найважливіших у педагогічній деонтології, реалізується в деонтологічних нормах науково-педагогічної діяльності кафедр дошкільної педагогіки вищих навчальних закладів України. Основне їх призначення полягає в регуляції взаємин співробітників кафедр дошкільної педагогіки між собою, із завідувачем, студентами, адміністраціями, навчальних закладів, які слугують базами для педагогічної практики, викладачами фахових кафедр і всіма, хто вступає в безпосередню в процесі виконання їхніх професійних функцій у контексті всіх напрямів їх діяльності. Однак, у роботі будь-якого соціального колективу, у тому числі й кафедр дошкільної педагогіки, не варто забувати про так звану «поведінку без правил», яка ґрунтується на соціокультурній реальності, нормах, цінностях, канонах. У повсякденній роботі кафедр дошкільної педагогіки постає величезна кількість завдань, які не мають єдиного однозначного вирішення, тобто завдань, які не піддаються нормативному врегулюванню, і вимагають інтуїції не лише від керівництва, а й від кожного співробітника [4]. На підставі знань норм поведінки, досвіду роботи у свідомо складних умовах професійної

діяльності, взаємовідносин з іншими учасниками науково-педагогічної роботи кафедр у їх співробітників формуються знання про себе, свою відповідність тим уявленням і сподіванням, що висуваються до них як представників науково-педагогічної генерації з боку суб'єктів – носіїв суспільної думки про їхню професію.

Таким чином, деонтологічний підхід у науково-педагогічній діяльності досліджуваних кафедр дошкільної освіти практикується на основі формальних і неформальних відносин їхніх колективів; сприяє регулятивності науково-педагогічної діяльності кафедр педагогіки, етикету професійної діяльності їхніх колективів, етичності в проведенні наукових досліджень і їх упровадженні, виразності й неповторності кожної кафедри як показника відповідальності й ініціативності їх колективів на чолі із завідувачами.

Звертаючись до дефініції «аксіологія», що вперше було використано французьким філософом П. Лапі для виділення галузі філософії, тож вона досліджує ціннісну проблематику. Особливе місце аксіологічний підхід посідає в педагогічній сфері. Так, науковці пояснюють, що він виконує роль своєрідного «мосту» між теорією та практикою. Крім того, аксіологічний підхід, як «філософсько-педагогічна стратегія», визначає способи подальшого вдосконалення системи освіти, шляхи розвитку педагогічної майстерності та використання педагогічних ресурсів для розвитку особистості, дозволяє надати педагогічному процесу загальну ціннісну спрямованість.

Отже, розвиваючи роль аксіологічного підходу в контексті дослідження проблеми науково-педагогічної діяльності кафедр педагогіки в педагогічних ВНЗ України в конкретно-історичний період, відзначено концептуальне підґрунтя для її розвитку на кожному з виокремлених етапів. Крім того, аксіологічний підхід спрямовує орієнтацію педагогічних і науково-педагогічних працівників на обґрунтований вибір загальнолюдських, світоглядних, професійно-освітніх цінностей та їх зорієнтованість на особистісний рівень; передбачає усвідомлення суті та значущості науково-педагогічної діяльності кафедр дошкільної педагогіки як цінності, що є рушійною силою розвитку особистості в процесі фахової підготовки.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Виконане дослідження не вичерпує розв'язання окресленої проблеми. Таким чином, розмаїття завдань, що вирішуються в дослідженні, спричиняє необхідність застосування не одного, а сукупності підходів. Перспективи подальшого дослідження вбачаємо у покликаних забезпечення якості і координованості усіх рівнів методологічної рефлексії об'єкта наукового пошуку, сприянні максимально об'єктивній цілісній уяві, втіленні інформації про досліджувані явища та процеси.

Список використаних джерел:

1. Башкір О. І. Вимоги до завідувача кафедри в структурі вищого навчального закладу. Актуальні дослідження в соціальній сфері. Матеріали VIII міжнар. наук. – практ. конф. (17 листопада 2016 р., м. Одеса). Одеса: ФОП Бондаренко М.О., 2016. С. 63- 65.

2. Виноградова В. Є. Розвиток емоційного інтелекту як необхідна умова управлінської підготовки завідувачів кафедр. Кафедра у системі управління науково-педагогічною діяльністю вищого навчального закладу: Збірник матеріалів Першої міжнародної науково-практичної конференції. (Київ, 25 квітня 2014). Київ, 2014. С. 17-18.

3. Карпунь І. Н. Кафедра ВНЗ на шляху реформ. Львів, 2012. 214 с.

4. Стрілець С. І. Інновації у вищій педагогічній освіті: теорія і практика: навч. посіб. для студентів ВНЗ / Черніг. нац. пед. ун-т ім. Т.Г. Шевченка. Чернігів: Лозовий В.М., 2013. 507 с.

УДК 378.015.31:316.42:745/749

Саяпіна С.А.

д.пед.н., професор кафедри педагогіки
вищої школи, декан ФГЕО ДДПУ

Мухіна В.В.

к.пед.н., старший викладач кафедри
загальної психології ДДПУ

ПОЗАНАВЧАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ЯК МЕХАНІЗМ СОЦІАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

З'ясовано, що потреба студентської молоді в самодіяльності, самореалізації та соціальному самовизначенні задовольняється значною мірою під час позанавчальної діяльності, що залишає значний простір для самостійності й неформального спілкування, яке в інших умовах займає навчання. Позанавчальна діяльність студентів – це спільна діяльність професорсько-викладацького складу та студентського колективу з планування, організації, проведення та аналізу позааудиторного соціально-виховного процесу з метою сприяння соціалізації студентів. Різні види та форми позанавчальної діяльності сприяють розвитку таких якостей особистості здобувачів вищої освіти, як ініціативність, креативність, відповідальність, гуманізм, без яких неможливе усвідомлення себе відносно вироблених у суспільстві й прийнятих людиною критеріїв належності до певної сфери суспільних відносин і певного соціального кола. Відповідно, зазначене вище дає підстави розглядати позанавчальну діяльність як механізм соціалізації студентської молоді.

Ключові слова: позанавчальна діяльність, студентська молодь, педагогічний університет, самореалізація, самовизначення

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. На сучасному етапі розвитку українського суспільства особливої актуальності набуває проблема соціалізації як важливої мети й складника виховання молодого покоління. Успішність

процесу соціалізації молоді як особливої демографічної групи визначено нині важливим чинником інтеграції закладів освіти України до європейського освітнього простору. Саме тому до пріоритетних завдань теорії та практики соціальної педагогіки належить обґрунтування значення освітнього й культурного складників у загальному соціалізаційному процесі молодої людини, створення та реалізація сприятливих для цього умов освітнього середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, на які спирається автор; виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття. Останніми роками науковці активно досліджують питання соціального розвитку та соціального виховання дітей і молоді: С. Коношенко, О. Кузьміна, С. Курінна, С. Омельченко, О. Полякова, І. Трубавіна, С. Харченко, Л. Цибулько. Проблему організації позанавчальної або позааудиторної роботи в умовах закладу вищої освіти розглядали такі сучасні вітчизняні науковці, як А. Брусенко, С. Іванчикова, О. Палеха, Є. Пранова, І. Ратинська, С. Саяпіна, В. Тернопільська, В. Тимошенко, Н. Шелест та ін.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Схарактеризувати позанавчальну діяльність педагогічного університету як механізм соціалізації студентської молоді.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Згідно із Законом України „Про вищу освіту” [8] провідним і основним видом діяльності студентів у педагогічному університеті як закладі вищої освіти є навчальна діяльність. Водночас потреба студентської молоді в самодіяльності, самореалізації та соціальному самовизначенні, на наш погляд, задовольняється значною мірою під час позанавчальної діяльності. Вона залишає значний простір для самостійності й неформального спілкування, яке в інших умовах займає навчання. У зв'язку з цим феномен позанавчальної діяльності студентів в умовах закладу вищої освіти як чинник їх соціалізації вимагає уточнення категорій: діяльність, позанавчальна діяльність, позааудиторна робота.

У визначенні сутності поняття „позанавчальна діяльність” ключовим елементом є діяльність. Категорія діяльності є складною і багатовимірною, розглядається різними науками – філософією (Л. Буєва, М. Каган та ін.), психологією (І. Бех, Л. Виготський, О. Леонтьєв, С. Рубінштейн та ін.), соціальною педагогікою (О. Безпалько, І. Зверєва, А. Капська, С. Харченко та ін.) та іншими науками.

Узагальнюючи дані різних наук, виділимо найбільш важливі характеристики діяльності: – становить досить складний за своєю специфікою і внутрішньою структурою феномен; – є чинником розвитку особистості, визначаючи ступінь її самостійності й відповідальності у своєму розвитку; – існує видове різноманіття діяльності (гра, навчання, праця, спілкування, спортивна, художня діяльності і т. п.); – забезпечує створення матеріальних умов життя людини, задоволення природних людських потреб; – стає чинником розвитку духовного світу людини, формою й умовою реалізації її культурних потреб; – є сферою реалізації

людиною свого особистісного потенціалу, досягнення життєвих цілей, успіхів; – створює умови для самореалізації людини в системі суспільних відносин, для реалізації її соціальних інтересів; – є джерелом і критерієм наукового пізнання, самопізнання і саморозвитку; – забезпечує пізнання й перетворення навколишнього світу.

Отже, в найзагальнішому сенсі діяльність можна визначити як активну взаємодію з навколишньою дійсністю, в ході якої людина постає як суб'єкт цілеспрямованого впливу на об'єкт і задовольняє таким чином свої потреби.

Класифікація видів діяльності ускладнена тим, що цей термін у світовій науці має широке значення. У різних галузях наукових знань існують різні підстави для класифікації видів діяльності. У педагогіці в якості основних видів діяльності виділяють наукову, ігрову, навчальну, позанавчальну, трудову, художню, громадську. Учені-педагоги, які працюють у галузі вищої та середньої професійної освіти, відзначають такі, наприклад, види діяльності студентів, як навчально-пізнавальна, ціннісно орієнтована, професійнопедагогічна, гуманітарно-перетворювальна, комунікативна та ін. Усі ці та інші види діяльності становлять систему, у якій взаємопов'язані і взаємодіють усі її окремі види й різновиди.

Відповідно до предмета нашого дослідження проаналізуємо саме поняття „позанавчальна діяльність”.

М. Нарійчук в дисертації „Соціально-педагогічні умови становлення самооцінки особистісних моральних якостей студентів медучилища у позанавчальній діяльності” зазначає, що позанавчальна діяльність є видом педагогічної діяльності, яка становить особливий вид соціальної діяльності, спрямованої на передачу від старших поколінь молодшим накопичених людством культури і досвіду, створення умов для їх особистісного розвитку та підготовку до виконання певних соціальних ролей у суспільстві [3, с. 24].

Свою чергою, Г. Овчаренко зазначає, що позанавчальна діяльність здійснюється у сфері вільного часу і забезпечує формування моральних, загальнокультурних, громадянських і професійних якостей особистості майбутнього фахівця. Вона є суттєвим елементом способу життя учнів, професійної діяльності викладачів і керівників навчального закладу. На думку авторки, позанавчальна діяльність передбачає: участь у ній усіх суб'єктів освітньо-виховної системи; організаційне, методичне, правове, фінансове, кадрове, матеріальне, структурне забезпечення; інтеграцію всіх соціальних інститутів соціуму, культурного потенціалу міста, району. Позанавчальна діяльність у баченні науковиці є основним інструментом становлення особистості професіонала і створення особистісно зорієнтованої моделі виховання [4].

Продовжуючи аналіз джерел у цьому напрямі, звернемося до докторської дисертації С. Савченка „Науково-теоретичні засади соціалізації студентської молоді в позанавчальній діяльності в умовах регіонального освітнього простору”, на сторінках якої позанавчальна діяльність визначається як специфічний вид діяльності, який є невід'ємною частиною особистісно

орієнтованого виховного процесу, здійснюваного в галузі вільного часу, з метою забезпечити формування громадянських, загальнокультурних, морально-етичних, естетичних, творчих якостей особистості студента [10, с. 197].

У своєму дослідженні „Гендерна соціалізація студентів коледжу в позанавчальній діяльності” Н. Шабаєва стверджує, що позанавчальна діяльність студентів є однією з підсистем освітнього процесу навчального закладу, орієнтованого на розвиток особистісних, професійних якостей кожного студента, що реалізується через творчі освітні програми, що не входять у зміст установлених державних стандартів освіти. Авторка робить акцент на самоорганізації й самоврядуванні як основі підготовки майбутнього фахівця в умовах позанавчальної діяльності [11].

Вивчення наукових джерел щодо підготовки майбутніх фахівців у закладах вищої освіти дозволило встановити, що науковці часто використовують близький до позанавчальної діяльності термін „позааудиторна робота”, під яким мається на увазі: – організація професорсько-викладацьким складом ЗВО різних видів діяльності студентів у позанавчальний час, що забезпечує необхідні умови для розвитку особистості студента (С. Іванчикова) [1]; – спільна діяльність студентів, яка протікає поза навчальних занять і забезпечує цілеспрямований розвиток особистості студента та його професійне становлення (О. Палеха) [5]; – цілісний педагогічний процес формування й розвитку майбутнього фахівця, що має відбуватися в органічній єдності з освітнім процесом, обов’язковим урахуванням інтересів, нахилів здобувачів вищої освіти та соціальним замовленням суспільства (Т. Пернарівська) [6]; – будь-яка діяльність студентів, спрямована на формування і розвиток професійно значущих якостей, що сприяє їхньому особистісному розвитку, здійснювана в рамках навчального закладу, але не пов’язана з навчальними планами (Є. Пранова) [7]; – сукупність перетворювальних дій, що здійснюються за межами навчальних занять у безпосередньому зв’язку з ними; ланка навчально-виховного процесу, що здійснюється студентами після обов’язкових навчальних занять відповідно до своїх інтересів за умови педагогічної допомоги й підтримки (І. Ратинська) [9].

Отже, аналіз визначень категорій „позанавчальна діяльність” і „позааудиторна робота” дає підстави стверджувати, що в педагогічній науці вони використовуються як синонімічні.

Вивчення наукової літератури показало, що позанавчальна (позааудиторна) діяльність у системі вищої освіти розглядається у двох основних напрямках: як продовження діяльності, пов’язаної з безпосередньо професійною підготовкою, з розвитком умінь і навичок, необхідних для реалізації різноманітних функцій майбутнього педагога, і як діяльність, не пов’язана рамками освітньої програми. У першому випадку цілі й завдання позанавчальної діяльності реалізуються через її різні напрями й комплекс цільових програм, що розробляються в міру виникнення та визначення пріоритетів. Її склад становить різні види та напрями, які реалізуються і на рівні самого освітнього закладу, і в установах додаткової освіти (центри творчого розвитку, клуби, студії за інтересами, музеї і т. п.). Позанавчальна діяльність у цьому аспекті є найважливішим компонентом

виховної системи освітньої установи, що підкоряється реалізації її цілей, а також дозволяє розширювати й поглиблювати знання студентів, закріплювати придбані на заняттях загальнонавчальні й професійні вміння та навички.

У другому випадку позанавчальна діяльність реалізується поза освітньої програми, будується на засадах добровільної участі з урахуванням інтересів студентів при їх усебічному розвитку, активності й самодіяльності. Спільним для цих двох видів позанавчальної діяльності є той факт, що вони слугують засобом соціалізації студентів, тобто їхня мета має суспільну спрямованість; особливим – велика соціально-педагогічна спрямованість другого напрямку, що пов'язано з цілеспрямованим використанням потенційних можливостей соціуму з метою формування необхідних якостей.

Продовжуючи аналіз джерел у цьому напрямі, звернемося до праці В. Коваленка, у якій автор не лише підтверджує педагогічні можливості позанавчальної діяльності університету, а й рекомендує враховувати під час її організації такі моменти: – формування особистості студента здійснюється на підставі діяльнісного підходу, спілкування з іншими; – у цьому процесі відбувається взаємодія зовнішніх впливів (діяльності, спілкування, навколишнього світу) з внутрішніми особливостями особистості студента (психічні стани, потреби, мотиви, цінності, спрямованість поведінки; – урахування результатів діагностування рушійних сил і витоків особистісного становлення (зіткнення поглядів викладачів і студентів, тенденції індивідуалізму, відокремленість студента в групі або активне залучення до неї, характер відносин у групі, бажання особистості, її обов'язки) [2, с. 170].

Продовжуючи обґрунтовувати соціалізаційні можливості позанавчальної діяльності, звернемося до дослідження Н. Шелест „Формування ціннісного ставлення до створення сім'ї у студентів аграрних коледжів у позааудиторній діяльності” [12]. У цій праці авторка надає переконливі аргументи того, що позааудиторна діяльність має значний потенціал щодо формування ціннісного ставлення до створення сім'ї у студентів аграрних коледжів.

По-перше, з'являється можливість для створення освітнього середовища, спрямованого на формування ціннісного ставлення до створення сім'ї в зазначеного контингенту здобувачів вищої освіти. По-друге, включення студентів аграрних коледжів у позааудиторну діяльність надає їм можливість спілкування в малих групах. У процесі спілкування формується емоційна чуйність щодо почуттів, переживань, турбот інших людей, зокрема й до членів сім'ї. По-третє, залучення здобувачів вищої освіти в різноманітну позааудиторну діяльність дає можливість розширити коло їх спілкування (організувати зустрічі з фахівцями відповідного профілю (юристами, лікарями, педагогами, психологами) з проблеми формування ціннісного ставлення до створення сім'ї). По-четверте, здійснювати систематичний моніторинг рівня сформованості в студентів аграрних коледжів ціннісного ставлення до створення сім'ї. По-п'яте, використовувати різноманітні форми і методи формування ціннісного ставлення до створення сім'ї в зазначеного контингенту здобувачів вищої освіти [12, с. 67].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Отже, позанавчальна діяльність студентів – це спільна діяльність професорсько-викладацького складу та студентського колективу з планування, організації, проведення та аналізу позааудиторного соціально-виховного процесу з метою сприяння соціалізації студентів. Різні види і форми позанавчальної діяльності сприяють розвитку таких якостей особистості здобувачів вищої освіти, як ініціативність, відповідальність, гуманізм, без яких неможливе визначення себе щодо вироблених у суспільстві й усвідомлено прийнятих людиною критеріїв належності до певної сфери суспільних відносин і певного соціального кола.

Список використаних джерел:

1. Іванчикова С. М. Формування культури здоров'я студентів засобами фітнесу в позааудиторній роботі вищого навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Луганський нац. пед. ун-т ім. Тараса Шевченка. Старобільськ, 2017. 234 с.

2. Коваленко В. О. Комплексний підхід до організації позааудиторної діяльності. Вісник Житомирського держ. ун-ту. 2012. Вип. 66. С. 169–172. (Серія: Педагогічні науки).

3. Нарійчук М. Д. Соціально-педагогічні умови становлення самооцінки особистісних моральних якостей студентів медучилища у позанавчальній діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2006. 222 с.

4. Овчаренко Г. Е. Педагогічні умови соціалізації студентів мистецько-педагогічних спеціальностей у позанавчальній діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Луганський держ. пед. ун-т ім. Тараса Шевченка. Луганськ, 2005. 257 с.

5. Палеха О. М. Організація самостійної позааудиторної роботи майбутніх учителів іноземної мови у вищих навчальних закладах Великої Британії : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Національний авіац. унт. Київ, 2016. 19 с.

6. Пернарівська Т. П. Формування у студентів готовності до гармонізації міжособистісних відносин у позааудиторній діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Ін-т проблем виховання АПН України. Київ, 2015. 20 с.

7. Пранова Є. В. Формування здорового способу життя майбутніх учителів фізичного виховання в процесі позааудиторної роботи : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Східноукраїнський нац. ун-т ім. Володимира Даля. Київ, 2015. 230 с.

8. Про вищу освіту : Закон України від 1 лип. 2014 р. № 1556. Відомості Верховної Ради, 2014. № 37/38. ст. 2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 09.11.2018).

9. Ратинська І. В. Виховання моральної відповідальності студентів у позааудиторній діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Ін-т проблем виховання НАПН України. Київ, 2019. 196 с.

10. Савченко С. В. Науково-теоретичні засади соціалізації студентської молоді в позанавчальній діяльності в умовах регіонального простору : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.05 / Луганський держ. пед. ун-т ім. Тараса Шевченка. Луганськ, 2004. 455 с.

11. Шабаєва Н. С. Гендерна соціалізація студентів коледжу в позанавчальній діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Луганський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Луганськ, 2011. 244 с.

12. Шелест Н. А. Формування ціннісного ставлення до створення сім'ї у студентів аграрних коледжів у позааудиторній діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Уманський держ. пед. ун-т ім. Павла Тичини. Умань, 2019. 280 с.

УДК 78.018.43

Сипченко О.М.

к.пед.н., доц. кафедри педагогіки вищої школи ДДПУ

Передненко М.Є.

студент I курсу магістратури спеціальності

011 «Освітні, педагогічні науки» ДДПУ

ОРГАНІЗАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті представлено досвід організації дистанційного навчання в закладах вищої освіти. У ході дослідження доведено, що дистанційна освіта є перспективною формою організації навчального процесу у вищій школі. Розкрито переваги та недоліки організації дистанційної форми навчання в закладі вищої освіти.

Ключові слова: дистанційна освіта, дистанційне навчання, дистанційні технології, викладач, здобувач, заклад вищої освіти

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Світовий процес переходу від індустріального до інформаційного суспільства, а також соціально-економічні зміни, що відбуваються в Україні, вимагають суттєвих змін у багатьох сферах діяльності держави. У першу чергу це стосується реформування освіти. Тому, передбачено впровадження в освітній процес новітніх педагогічних технологій та науково-методичних досягнень, створення нової системи інформаційного забезпечення освіти, входження України у міжнародну систему комп'ютерної інформації.

Інформаційні технології є важливим інструментом поліпшення якості освіти, оскільки дозволяють необмежено розширити доступ до інформації, урізноманітнюють технології тощо. Застосування інформаційних технологій докорінно змінює роль і місце викладача та здобувача в системі «учитель – викладач – інформаційна система – учень і студент».

Одним із перспективних напрямів розвитку сучасної освіти є використання технологій дистанційного навчання, які покликані задовільнити вимоги нової освітньої парадигми інформаційного суспільства, а саме: реалізації масової освіти для всіх категорій населення незалежно від місця їх проживання, підтримки відкритого, особистісно-орієнтованого і безперервного навчання людини протягом життя, удосконалення професійної підготовки в закладах вищої освіти через задоволення різноманітних потреб здобувачів [1, с. 44].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, на які спирається автор; виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття. Аналіз публікацій і досліджень показав, що дистанційне навчання розглядається як одна з тенденцій розвитку інформаційних технологій в освіті, чинник впливу на академічну самоефективність здобувачів, фактор впливу на корпоративний імідж закладів вищої освіти. Питання застосування технологій дистанційного навчання у вищій освіті висвітлено у сучасних наукових дослідженнях українських науковців: О. Воронкін, А. Заболоцький, В. Логвіненко, Ю. Іванов, О. Ольховська, Д. Ольховський, К. Осадча, С. Сисоєва та ін. Незважаючи на великий інтерес до визначеної проблеми сучасних науковців, простежується недостатність досліджень щодо висвітлення досвіду організації дистанційного навчання в закладах вищої освіти

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою дослідження передбачено ґрунтовний аналіз проблеми організації дистанційного навчання в закладі вищої освіти, визначення недоліків та переваг дистанційного навчання в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Одним з пріоритетних напрямів програми модернізації вищої школи визнане дистанційне навчання. Адже, сучасна дистанційна освіта – це розгалужена система передачі знань на відстані за допомогою різних засобів і технологій, яка сприяє отриманню здобувачами необхідної інформації для використання у практичній діяльності [4]; форма навчання, рівноцінна з очною, вечірньою, заочною та екстернатом, що реалізується, в основному за технологіями дистанційного навчання.

Дистанційне навчання – це форма організації навчального процесу та педагогічна технологія, основою якої є керована самостійна робота здобувачів та широке застосування в навчанні сучасних інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ); новий засіб реалізації процесу навчання, в основі якого використання сучасних інформаційних та телекомунікаційних технологій, що дозволяють навчатися на відстані без безпосереднього, особистого контакту між викладачем і здобувачем. Основною метою дистанційного навчання майбутніх фахівців є виховання особистості, яка має бажання і здатність до спілкування, навчання та самоосвіти.

Зазначимо, що в Україні дистанційну форму освіти запроваджено з 2000 року. Вона регулюється Концепцією розвитку дистанційної освіти в Україні і Положенням про дистанційну освіту МОН України. На сьогоднішній момент

десятки закладів вищої освіти (далі – ЗВО) пропонують дистанційну освіту, що має ряд особливостей та переваг в порівнянні з традиційними формами.

У документі [5] указано, що «дистанційне навчання» – це індивідуалізований процес передавання і засвоєння знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчання у спеціалізованому середовищі, яке створене на основі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій.

Дистанційне навчання сприяє ефективному вирішенню низки соціальних завдань, забезпечує доступ до навчання людей з обмеженими можливостями, допомагає у процесі професійної підготовки, перекваліфікації фахівців тощо.

Доречно вказати, що ефективність застосування дистанційних технологій в освітній галузі значною мірою залежить від рівня підготовленості викладачів до реалізації дистанційного навчання, науково-методичного та матеріально-технічного забезпечення, а також від готовності здобувачів навчатися в умовах дистанційної освіти. Саме від якісного опанування майбутніми педагогами дистанційними технологіями під час навчання в педагогічних навчальних закладах залежить ефективність як дистанційного навчання, так і процесу професійної підготовки майбутніх учителів [2].

Грунтовне вивчення проблеми використання дистанційних технологій в умовах закладу вищої освіти, дозволило визначити певні особливості, що відрізняють їх від традиційних форм навчання: гнучкість, модульність, паралельність, асинхронність, охоплення, економічна ефективність, нова роль викладача, діяльність здобувача, технологічність, соціальна рівноправність, інтернаціональність, пізнавальна спрямованість, діагностичність, спеціалізований контроль якості освіти [1, с. 45].

Отже, основними принципами використання дистанційних технологій навчання у ЗВО, є: зрозумілість – розуміння і однозначне усвідомлення розробленої методики використання ІКТ викладачами, які повинні її використовувати, та здобувачами; доступність – засоби, застосування яких передбачено методикою використання ІКТ, повинні бути доступні; реалізованість – передбачає досягнення заздалегідь визначеного результату дистанційного навчання здобувачів шляхом застосування запропонованої методики використання ІКТ [3, с. 431].

Таким чином, використання в сучасних умовах дистанційних технологій навчання у ЗВО дає змогу: підвищити активну роль здобувача у власному навчанні при постановці освітньої мети, доборі домінантних напрямів, форм і темпів навчання, з урахуванням їхніх психологічних та фізичних особливостей; збільшити обсяг доступних освітніх матеріалів для здобувачів з будь-якого пункту де є телекомутований зв'язок; спілкуватись здобувачу з педагогами-професіоналами, однодумцями, консультуватись у фахівців високого рівня, незалежно від їх територіального розташування.

Аналіз наукових праць дозволяє нам визначити найбільш поширені види дистанційних технологій навчання: технології адаптивного навчання, мобільне

навчання, віртуальна, доповнена та гібридна реальності, «Інтернет речей», системи управління навчанням наступного покоління, штучний інтелект та природні користувацькі інтерфейси [6]. Саме тому, дистанційне навчання в різних формах та модифікаціях надає можливість отримувати освіту за місцем проживання, у процесі виробничої діяльності, можливість організації процесу самоосвіти, планування та здійснення індивідуальної освітньої траєкторії залежно від власних можливостей і потреб, поширює коло людей, яким доступні всі види освітніх ресурсів поза віковими, соціальними обмеженнями, станом здоров'я, підвищує соціальну та професійну мобільність населення.

Дистанційне навчання в університеті дає можливість здобувачам цілодобового доступу до навчальних матеріалів, постійну підтримку й консультації викладачів та методистів, on-line відеолекції, віртуальні тренажери та інші технологічні рішення для забезпечення ефективного процесу навчання. Окрім того, заслуговують на увагу масові відкриті дистанційні курси. Вважаємо необхідним уточнити, що сьогодні за допомогою масових онлайн-курсів можна отримати магістерський ступінь у найпрестижніших університетах світу. Так, цікавими для нашого дослідження є платформи Prometheus з безкоштовними онлайн-курсами, підготовленими провідними українськими та світовими спеціалістами та Coursera, на якій представлено низку магістерських програм у партнерстві з провідними університетами світу.

Ефективність дистанційного навчання базується на справжньому бажанні здобувачів навчатися, наявності мотивації до успішного та продуктивного навчання, на відчутті необхідності набуття знань, підвищені своєї кваліфікації працівника. Така форма освіти дає можливість роботи з навчальними матеріалами в тому режимі та обсязі, якій підходить кожному здобувачеві індивідуально. Крім того, якість навчання залежить від регулярної роботи студента над навчальними матеріалами. Віртуальний курс лекцій дозволяє за власним розсудом здобувача подовжити, або скоротити навчання, у будь який момент можна зробити паузу в роботі, доповнити матеріал лекції інформацією з інших Інтернет-ресурсів, або звернутися до викладача за консультацією.

Проте, незважаючи на досить великий перелік позитивних якостей дистанційної освіти, як і в будь-якій іншій формі навчання, вона має певні недоліки, з яких можна виділити такі:

- відсутність очного спілкування викладача і здобувача, у результаті чого відбувається менш ефективна передача знань, без особистого контакту;
- брак спілкування з колегами-здобувачами для обміну досвідом;
- проблема забезпечення самостійної роботи, яка має два боки: з одного боку, здобувачі, що не мають достатнього досвіду самостійної роботи та вольової саморегуляції, звичка до групового навчання, а з іншого, – недостатнє організаційно-методичне забезпечення самостійної роботи здобувачів, що є завданням викладачів-тьюторів;
- складність організації спільних видів діяльності з метою комунікації та обміну досвідом на відстані, а також поява комунікативного бар'єру і відсутність психологічного комфорту учасників дистанційного навчання;

– відсутність можливості негайного практичного застосування отриманих знань із наступним обговоренням питань з викладачем і роз'яснення ситуації на конкретних прикладах;

– некомпетентність педагогів у питанні організації дистанційної освіти з використанням нових інформаційно-комунікаційних технологій, їхня прихильність до традиційних технологій навчання і комп'ютеробія частини професорсько-викладацького складу ЗВО;

– виникнення перебоїв у доступі до віддалених ресурсів, що може призвести до втрати або пошкодження даних; крім того, здобувачі не завжди можуть забезпечити себе достатнім технічним обладнанням – мати комп'ютер та постійний доступ до інтернет;

– слабкий економічний механізм стимулювання навчальної і науково-методичної активності викладачів-тьюторів у сфері інноваційних навчальних технологій.

Не менш важливим є ефект дистанційного навчання, який, у свою чергу, залежить від того, наскільки відповідально здобувач ставиться до навчання. Послідовне виконання контрольно-діагностичних завдань і випускової роботи, підтримка з боку викладача-координатора забезпечує планомірне засвоєння знань. Висока якість дистанційної освіти забезпечується, передусім, актуальністю, повнотою і систематичністю мультимедійного освітнього контенту, що надається слухачам за допомогою найбільш сучасних інформаційних технологій і телекомунікацій, а також якістю підготовки професорсько-викладацького складу, який систематично займається самоосвітою, підвищує свою кваліфікацію і проходить атестацію.

На якісні характеристики системи дистанційного навчання у закладі вищої освіти впливає також висока кваліфікація адміністративного та навчального персоналу, ефективність електронних інформаційних систем адміністрування, що забезпечують дистанційний навчальний процес, високі характеристики засобів навчання та комунікацій, що відповідають сучасному світовому рівню розвитку освітніх технологій; а також систематичний контроль якості навчання внутрішніми та зовнішніми експертами.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Тому, незважаючи на всі проблеми і недоліки, технології дистанційного навчання є гарним засобом пізнання і перспективною формою освіти у ЗВО. Дистанційна форма навчання є безперечним помічником у сфері навчання дорослих, корпоративного навчання, навчання протягом життя, а також інклюзивного навчання. Незважаючи на проблеми і суперечності, дистанційне навчання широко впроваджується у вищу школу, ученими розробляються його методичні та методологічні основи, спеціалістами з інформаційних технологій – програмні засоби його реалізації. Щоб підвищити ефективність нових інформаційних технологій у навчанні, слід дотримуватись основних принципів проектування дистанційного навчання та сформувати певну систему, яка передбачає інше розуміння сутності навчання, ролі викладача і здобувачів у цьому процесі, взаємовідносин викладача і майбутніх фахівців. Перспективи

подальших розвідок убачаємо в аналізі технології створення та підтримки дистанційних курсів для магістрів за спеціалізацією «Педагогіка вищої школи» в освітньому середовищі закладу вищої освіти.

Список використаних джерел:

1. Бурцева Ю., Передненко М. Особливості використання дистанційних технологій у вищій школі. *Міжнародна дистанційна науково-практична конференція «Технології дистанційного навчання: впровадження, розвиток, удосконалення»*, Харків, 23-24.03.2021 / ред. кол.: Т.С. Прокопенко та ін. Х.: Фаховий коледж НФаУ, 2021. 44-48
2. Гарань Н. Впровадження дистанційних технологій навчання як умова ефективного інноваційного розвитку вищої освіти України. *Матеріали XLII Міжнародної науково-методичної конференції «Дистанційна освіта: забезпечення доступності та неперервної освіти впродовж життя»*, Полтава, 9-10 лютого 2017, С. 40-44
3. Заболоцкий А. Ю., Кочевая Н. С. Дистанційне навчання у вищій школі для людей з особливими потребами. *Молодий вчений*. № 12 (39). 2016. С. 429–432.
4. Кива Л., Пилипенко В., Сипченко О. Особливості впровадження дистанційного навчання у ВНЗ. *Гуманізація навчально-виховного процесу: зб. наук. праць*. № 4 (84). Слов'янськ: ДДПУ, 2017. С. 45–57.
5. Положення про дистанційне навчання. URL: <https://cutt.ly/GzxgPH3>
6. Сисоєва С.О., Осадча К.П. Стан, технології та перспективи дистанційного навчання у вищій освіті України. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2019. Том 70, №2. С. 271–284

УДК 378:930"19/20"

Тимошенко М. О.

аспірантка III курсу спеціальності
011 «Освітні, педагогічні науки» ДДПУ

ІСТОРИОГРАФІЯ ЯК СПЕЦІАЛЬНА ГАЛУЗЬ НАУКОВОГО ЗНАННЯ

Акцентовано увагу на те, що сучасний етап розвитку суспільства вимагає пошуку нових ідей, у тому числі використання історико-педагогічного досвіду як важливого складника вітчизняного освітнього простору. Це допомагає уникнути помилок освітньої системи минулих століть та використати позитивні надбання з користю для національної системи підготовки майбутніх фахівців галузі освіти.

Ключові слова: історіографія, система знань, історія науки, історична думка.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Соціально-економічні зміни в сучасному українському суспільстві, нові пріоритети його розвитку зумовили реформування та модернізацію системи вищої педагогічної освіти.

Удосконалення системи освіти та підвищення якості професійної підготовки педагогів є однією із соціокультурних проблем в Україні. Глибоке ознайомлення з освітнім досвідом минулого нашої країни, об'єктивна оцінка традицій розвитку вітчизняної педагогічної думки загалом, адекватне поєднання класичної спадщини та інноваційних досягнень науки сприяє комплексному відображенню історико-педагогічного досвіду й накресленню перспектив його використання в сучасних умовах.

Тому розвиток історико-педагогічної науки має не абстрактно-формальну, а практично орієнтовану спрямованість, що відповідає нагальним завданням удосконалення системи освіти та виховання, окреслених в Законах України «Про вищу освіту» (2014 р.), Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 р. (2013 р.), Концептуальних засадах розвитку педагогічної освіти України та її інтеграції до європейського освітнього простору (2004 р.), Концепції Нової української школи (2016 р.), Концепції розвитку педагогічної освіти (2017 р.), Проєкті «Дорожня карта освітньої реформи (2015-2025)» (2014 р.).

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, на які спирається автор; виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття. Дослідження ґрунтується на працях українських науковців, що висвітлюють методологічні засади здійснення історико-педагогічних розвідок, класифікацію джерельної бази, періодизацію (О. Адаменко, Л. Березівська, Н. Гупан, Н. Дічек, І. Зайченко, Г. Іванюк, М. Євтух, О. Петренко, О. Сухомлинська, Є. Хриков). Наукові розвідки щодо визначення предмета, завдань, структури історіографії історичної та педагогічної наук репрезентовано в працях Д. Багалія, Л. Голубничої, Я. Калакури, І. Стражнікової.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Мета статті – схарактеризувати історіографію як спеціальну галузь наукових знань.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. На думку сучасного дослідника Н. Гупана, систематичне повернення до розгляду попереднього розвитку науки є закономірним результатом двох основних тенденцій, що можуть бути простежені на кожному етапі еволюції наукового знання: прагнення вчених знайти у минулому витоки провідних наукових ідей сучасності та необхідність перегляду та переоцінки у світлі даних сучасної науки тих концепцій і теорій, що раніше не розглядались або відкидались як помилкові [2].

Ефективним загальнотеоретичним підходом до вивчення історії науки є історіографічний підхід. Термін історіографія походить від двох давньогрецьких слів: «*historia*» («розповідь про минуле, про пізнане»), «*grafo*» («пишу»). Історіографія означає «письмова розповідь про минуле», але зараз термін історіографія як «написання історії» не використовується. Під історіографією частіше розуміють, що це:

- історія історичних знань, історія науки про розвиток людського суспільства та історичної думки чи то в цілому, чи окремо якогось народу (М. Марченко, 1959);

- стан історичної науки певної доби: «українська історіографія XIX ст.», «історіографія доби Ренесансу», «сучасна французька історіографія» чи «американська історіографія 20–30-х років XX ст.». На практиці склалося так, що терміном «історіографія» визначають об'єктивний процес виникнення історичного знання, розвитку історичної науки, а також спеціальну дисципліну, що вивчає цей процес (І. Колесник, 2000);

- не стільки система знань з історії науки, скільки засіб мислення історика. Це вміння вийти за межі предмета, що вивчається, і подивитися на нього з різних боків (як цей предмет виник, якими засобами досліджувався, які прогалини залишилися, що цей предмет може дати для подальшого розвитку історичної науки). Історіографічний погляд на предмет дослідження сприятиме самостійності думки, незалежності мислення від застарілих стереотипів, спрямованості до критичного аналізу та історичного синтезу, розбудові нових знань та методів. Іншими словами, історіографія формує стиль мислення та науковий смак майбутнього історика (І. Колесник, 2000);

- системний аналіз та узагальнення великого масиву літератури, що видавалась з певної галузі наукового знання, з метою висвітлення процесу розвитку науки та відповідних методів дослідження певного, досить великого за часом, історичного періоду (Н. Гупан, 2002);

- безпосередній процес «писання» історії династії, країни, знатних родів тощо. Проте невдовзі цей термін стали застосовувати й до відповідних творів. Поняття «історіографія» як писання текстів про минулі події, а згодом – як історична наука, зберігає своє значення донині. Практично всі історики вживають цей термін стосовно історичних досліджень та історичної науки в цілому (Л. Зашкільняк, 2007);

- учення, що здійснює вивчення історії будь-якої історичної науки. Історіографія засвідчує те, як виникла й розвивалась історична думка, процес нагромадження історичних знань. Вона з'ясовує соціальну основу й соціальну функцію історичного пізнання, досліджує боротьбу різних напрямів, шкіл, концепцій, аналізує методи вивчення історичних джерел, висвітлює організацію й форми дослідницької роботи в галузі історії (К. Біницька, 2013);

- спеціальна наукова педагогічна дисципліна, що вивчає суспільно детерміновані процеси розвитку педагогічної науки та нагромадження нею наукових знань; її об'єктом можуть виступати як закономірності розвитку наукових знань і педагогічної думки, так і її інституціональне становлення у вигляді функціонування офіційних державних чи громадських наукових осередків, доробку наукових шкіл, окремих учених тощо. Предметом історіографії педагогічної науки повинні стати передусім результати наукових досліджень, викладені у різнопрофільній, різновидовій науковій літературі, що охоплює комплекс проблем, пов'язаних з історією, теорією і практикою розвитку освіти, виховання і навчання (І. Стражнікова, 2013).

Ми погоджуємося з думкою Г. Васильчука, що історіографія пов'язана з важливими ідентифікаційною та експертною функціями, оскільки шляхом вивчення джерел ідентифікує саму історичну науку, виокремлює її серед інших дисциплін, виявляє закономірності внутрішнього розвитку, специфіку наукової інтерпретації минулого, концентрує та адаптує інформаційний потік. У цьому виявляється її прикладний характер, адже історіографія, використовуючи різноманітні методи пізнання, покликана виявити теоретичний рівень, методологічні новації та проблемно-тематичні пріоритети сучасних історичних праць [1].

Обов'язковою складовою досліджень з історико-педагогічної історіографії є аналіз світоглядних позицій і загальних підходів до вивчення історії освіти та виховання й методів, що застосовують дослідники. У нашому дослідженні ми використовували різнопрофільні доробки з історії розвитку вищої педагогічної освіти, які мали контроверсійний характер і були зумовлені науковими, методологічними парадигмами в Україні кінця ХХ – початку ХХІ століття. Ці доробки відрізнялися за територіально-хронологічними та науково-теоретичними підходами. Джерельна база дослідження складається з комплексу різновидових (монографії, дисертації, автореферати, статті, матеріали конференцій, рецензії, бібліографічні, довідникові, документальні видання, ін.), різнопрофільних (педагогічні, історико-педагогічні, історичні, філософські), різножанрових (наукові, науково-популярні, навчально-методичні, мемуарні, публіцистичні) праць кінця ХХ – початку ХХІ ст., що висвітлюють проблеми розвитку вищої педагогічної освіти, спеціалізованих бібліографічних видань, списків використаної літератури в дисертаційних роботах і монографіях; матеріалів центральних та регіональних педагогічних часописів, наукових збірників та наукових видань педагогічних академічних і навчальних закладів України.

Класифікаційна схема джерельного комплексу дослідження була розроблена зважаючи на його предметне поле та нагромаджений історико-педагогічною наукою досвід й доробок історичного джерелознавства. Попри її певну умовність, недосконалість вона може оптимально відображати інформативні й інші можливості окремих груп історіографічних джерел та враховувати характер і особливості історіографічного процесу розвитку вітчизняної педагогіки, що створює достатні підстави для послідовного системного розв'язання висунених у дослідженні завдань [4].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Історіографічні розвідки з історії науки сьогодні є важливими для планування наукових робіт організації підготовки кадрів, для розробки більш ефективної структури наукової організації.

Список використаних джерел:

1. Васильчук Г. Сучасна українська та зарубіжна історіографія соціальнополітичного і культурно-духовного розвитку Української РСР в 20-30-і рр. ХХ ст.: автореф. дис. ... д-ра іст. наук: 07.00.06. Київ, 2008. 40 с.

2. Гупан Н. М. Українська історіографія історії педагогіки. Київ : «А.П.Н.», 2002. 223 с.

3. Стражнікова І. Джерельна база історико-педагогічних досліджень Західного регіону України. Педагогічний дискурс: збірник наукових праць / гол. ред. І. М. Шоробура. Хмельницький : ХГПА, 2013. Вип. 15. С. 687-691.

4. Тимошенко М. О. Теоретичні аспекти дослідження історіографії розвитку вищої педагогічної освіти у вітчизняних наукових розвідках (кінець ХХ – початок ХХІ ст.). Духовність особистості: методологія, теорія і практика, 6(99)-2020. С. 173-183.

УДК [004:37:001:891](075.8)

Топольник Я.В.

д.пед.н., проф. кафедри педагогіки вищої школи

Беззубова Г.Ю.

студентка I курсу магістратури спеціальності

011 «Освітні, педагогічні науки» ДДПУ

ІНТЕРНЕТ-СЕРВІСИ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНОЇ ПІДТРИМКИ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ МАЙБУТНІХ НАУКОВЦІВ ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ

У статті розглянуто аспекти проблеми інформаційно-комунікаційної підтримки наукових досліджень майбутніх науковців освітньої галузі. Звертається увага на те, що важливе місце на етапі впровадження результатів педагогічного експерименту займають інтернет-сервіси. Охарактеризовано особливості блогів, форумів, освітньо-наукових сайтів та електронних бібліотек в контексті означеної проблеми.

Ключові слова: інформаційно-комунікаційна підтримка, наукове дослідження, майбутній науковець, блог, форум, освітньо-науковий сайт, електронна бібліотека.

Наукова діяльність майбутніх магістрів і докторів філософії освітньої галузі на сучасному етапі інформатизації освіти вимагає інформаційно-комунікаційної підтримки на всіх етапах наукового пошуку.

Важливе місце в системі інформаційно-комунікаційної підтримки наукових досліджень, насамперед на етапі впровадження результатів педагогічного експерименту, займають соціальні мережі, сайти, блоги, форуми, соціальні закладки. Наразі засвідчуємо сформованість значної кількості наукових мережеских спільнот, діяльність яких забезпечує потреби широкого кола дослідників різного типу.

Аналізу проблеми інформаційно-комунікаційної підтримки наукової діяльності присвячені розвідки вітчизняних учених В. Бикова, А. Білошицького, С. Бушуєва, О. Воронкіна, С. Іванової О. Кузмінської, Л. Лупаренко, А. Манак, Н. Морзе, О. Одуд, О. Олексюк, К. Синиці, О. Спіріна, М. Шишкіної та ін. Серед

зарубіжних науковців, які вивчають різні аспекти використання ІКТ у наукових дослідженнях: Н. Агхає, Е. Бруїллард, С. Віткар, Д. Делен, Г. Демірман, В. Коміс, Т. Лаферрієре, С. Лівінгстон, А. Мак Фарлейн, В. Панчолі, Б. Пател, Л. Роджерс, Дж. Твидл, Цзянгуо Чен, Хао Чен та ін.

Серед інтернет-сервісів, які успішно використовуються для інформаційно-комунікаційного супроводу та підтримки наукових досліджень, розглянемо блоги, форуми, освітньо-наукові сайти та електронні бібліотеки.

Блог (англ. blog, від „web log”) (мережевий журнал або щоденник подій) – інтернет-сервіс, що дозволяє будь-якому користувачеві вести записи з довільної тематики [10**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. За аналогією з особистими щоденниками блоги називають мережевими щоденниками, проте на відміну від щоденника в блозі записи можна коментувати і обговорювати з автором. Фактично блог – це веб-сайт, основний вміст якого складають записи, зображення, мультимедійний контент, що регулярно додаються.

Порівнюючи блоги зі звичайними веб-сайтами, відзначають такі переваги блогів:

- можливість швидко і зручно змінювати та налагоджувати інтерфейс, робити дописи і проводити їх оформлення;
- додавати зображення, відео, презентації;
- організувати спільну роботу (читання, обговорення, додавання записів (постів)) для широкого кола зацікавлених людей;
- коментувати записи;
- використовувати мітки (категорії, теги) для пошуку і виведення дописів однієї тематики;
- кожне повідомлення, опубліковане усередині блогу має свою URL-адресу, за якою до повідомлення можна звернутися.

Зручним для користувачів є й можливість підписки на стрічку новин RSS; можливість використання мови html, каскадних стилів та java-скриптів; інтеграція з Google та відсутність реклами.

Найпоширеніші платформи для створення блогів:

Вlogger – безкоштовний інтернет-сервіс для створення і ведення блогів, доступний для користувачів без спеціальних знань з програмування, встановлення та налаштування програмного забезпечення. Переваги Blogger: висока надійність; необмежена кількість блогів, прив'язаних до одного акаунту; швидка індексація Google; відсутність сторонньої реклами та ін.

LiveJournal (LJ) – безкоштовна блог-платформа і соціальна мережа для ведення онлайн-щоденників (блогів), заснована 1999 р. американським програмістом Б. Фіцпатриком. Після реєстрації блога користувачеві доступні можливості: писати записи у свій блог (особисті, тільки для друзів, для усіх), організовувати групи друзів, створювати спільноти за інтересами, коментувати записи інших користувачів LJ.

WordPress – це проста у встановленні та використанні система керування вмістом з відкритим кодом, яка широко використовується для створення блогів

та веб-сайтів, заснована 2003 р. М. Мулленвігом. Вбудована система тем і плагінів в поєднанні з вдалою архітектурою дозволяє конструювати на основі WordPress практично будь-які веб-проекти. WordPress.com – хостинг, де можна розмістити свій блог.

Українська блогосфера (blogosphere) є важливим середовищем вивчення суспільної думки, вона часто враховується в наукових роботах, що досліджують сучасні глобальні соціальні тенденції. Найпопулярніша платформа серед українських блогерів – це LiveJournal (кількість українських блогів становить біля 100 тисяч), популярна також англomовна платформа Blogger.com. Українські блогерські платформи: Bigmir.net, Meta.ua, Niblogger.net та ін.

До переваг блогу як інструменту навчання слід віднести наявність зворотного зв'язку між учасниками освітнього процесу, чого не вистачає деяким традиційним „архівним” сайтам та паперовим навчальним засобам (спілкуванням з зацікавленими колегами, викладачами та учнями суттєво доповнює знання). Крім того, навчальні матеріали, розміщені у блозі, легко доповнити мультимедійними матеріалами, тобто візуалізувати теоретичні відомості контентом різних видів.

Значно покращать сприйняття наукового чи навчального матеріалу (чи статті), викладеного у блозі, використані списки, підзаголовки (які читаються частіше, ніж увесь текст); жирний шрифт для найважливіших положень; фото, графіки, діаграми, відео (що підсилює сприйняття теоретичного матеріалу); спеціальний тег для цитат (blockquote) [9; 10].

Деякі дослідники вважають за доцільне залучати до освітнього процесу та наукового дослідження форуми (онлайн-форуми, веб-форуми) – інтернет-ресурси, які пропонують набір розділів для обговорення і є популярним різновидом спілкування в Інтернеті. Термін відповідає значенню початкового поняття „форум”.

Робота форуму полягає в створенні користувачами тем у розділах з подальшим обговоренням цих тем, тож форум – це насамперед інструмент комунікації, а не навчання. Він доречний для спілкування й обміну досвідом між фахівцями чи науковцями.

Окрім форумів, в Інтернеті існують інші види онлайн-спілкування: електронні розсилки, онлайн-чати, онлайн-комунікатори (Skype, ICQ) та ін. Проте вони за різними показниками відрізняються від форумів. Зокрема, електронні розсилки (electronic mailing lists) автоматично доставляють повідомлення у поштову скриньку користувача, а для того, щоб отримати повідомлення з форуму необхідно зайти на веб-сторінку та дізнатися, чи є там нові повідомлення. На відміну від онлайн-комунікаторів для спілкування на форумі не має необхідності одночасного перебування в мережі для обміну повідомленнями.

Відзначимо, що порівняння форуму з блогом як інструментом навчання, дозволяє виокремити таку перевагу блогу як наявність автора-викладача, який професійно організовує процес навчання (на форумі переважає спілкування, наукові чи методичні дискусії).

Ефективним засобом ІКТ-підтримки наукового дослідження може стати освітній веб-сайт як один із різновидів електронних освітніх ресурсів. У вітчизняній науці розроблена диференціація освітніх веб-сайтів (Л. Жук, С. Матвеева, Т. Пуніна, О. Самборська) за їх використанням у різних сферах освіти:

- сайти для дистанційного та очного навчання певним курсам;
- сайти для дослідницької діяльності;
- сайти консультативного призначення;
- сайти віртуальних методичних об'єднань;
- сайти інформаційних інтернет-проектів;
- сайти навчальних закладів;
- сайти для розповсюдження культурно-освітньої інформації;
- сайти освітньо-довідкового характеру (електронні енциклопедії, сайти-словники, бази даних);
- сайти змішаного типу.

Додамо також сайти педагогічних періодичних видань (наукова преса) та персональні сайти науковців, викладачів, інших представників освіти і науки, які також можуть виконувати освітньо-наукові функції, якщо вони створені як інформаційні ресурси, призначені для наукового та освітнього обігу.

Відзначимо особливе значення авторських освітніх сайтів для впровадження результатів педагогічного експерименту майбутніх докторів філософії. Як влучно вказують науковці Н. Кіяновська, Н. Рашевська, С. Семеріков [3], на авторських сайтах науковець, реалізуючи експериментальне дослідження, має змогу надавати відомості про навчальний курс, розміщувати методичні матеріали, проводити інтерактивне спілкування зі студентами.

На допомогу майбутнім науковцям існує велика кількість конструкторів сайтів, що не вимагають спеціальних знань з програмування і надають можливість користувачу швидко і легко створювати власні сайти. Одним з таких конструкторів є сайти Google (sites.google.com). За допомогою конструктору сайтів Google можна інтегрувати та агрегувати різноманітні дані в одному місці, включаючи відео, слайдшоу, календарі, презентації, вкладення, додатки, текст, надаючи можливість перегляду і редагування цих даних невеликій групі осіб, організації або всім відвідувачам сайту.

Серед доступних можливостей роботи з сайтами Google є: налаштування сайту відповідно до власних потреб, створення підсторінок для упорядкування змісту сайту, вибір типів сторінок (Web-сторінка, оголошення, картотека), централізоване зберігання Web-вмісту та автономних файлів, можливість управління правами доступу до сайту, можливість пошуку змісту на сайтах Google з використанням пошукових технологій Google [3, с. 166].

Використання освітніх сайтів на етапі впровадження результатів педагогічного експерименту дозволяє науковцю увійти до інформаційно-освітнього середовища (ІОС) університету, який у сучасній педагогіці (Л. Панченко [6]) розглядається як відкрита, багатовимірна педагогічна

реальність, що охоплює психолого-педагогічні умови та сучасні інформаційно-комунікаційні технології і засоби навчання та забезпечує взаємодію і співпрацю, розвиток особистості викладачів та студентів у процесі вирішення основних освітніх завдань [5, с. 23]. На думку Л. Панченко педагогічні сайти викладачів входять до ІОС університету як частки його корпоративної мережі.

На думку Л. Гаврілової, Л. Кухар, Я. Топольник, використання соціальних мереж набуває особливої ефективності на етапі впровадження результатів педагогічного експерименту наукового дослідження майбутніх магістрів та докторів філософії. Соціальні мережі надають наступні можливості:

- зберігання файлів (підручники, методичні посібники, навчальне відео, е-підручники та посібники) зберігаються у сховищі на сервері, а студенти/учні отримують до них доступ і мають можливість працювати з ними через Інтернет; пересилання й поширення файлів здійснюється шляхом посилання на них);
- організація і зберігання посилань на джерела інформації (соціальні закладки та каталоги);
- розповсюдження навчальних матеріалів (соціальні мережі, сайти, форуми, блоги);
- самостійне створення навчального контенту, у тому числі з використанням засобів мультимедіа;
- організація спільної роботи студентів, ефективна комунікація між студентами й викладачем, запрошення для спілкування фахівців-професорів інших навчальних закладів;
- включення студентів до роботи професійних співтовариств, вихід дискусій за межі аудиторії та навчальної програми;
- створення віртуальних навчальних спільнот як додаткової до аудиторних занять форми взаємодії студентів з викладачем/учнів з учителем;
- формування й розвиток навичок самоорганізації, взаємодії та співпраці студентів/учнів;
- організація та проведення анкетувань, опитувань, контрольних зрізів знань, інших заходів з оцінювання якості навчання [1].

Ми поділяємо думку А. Яцишин, Іламі Ясна та ін. вчених, які окреслюють напрями застосування електронних соціальних мереж для підготовки майбутніх докторів філософії і проведення наукових досліджень:

- для самопрезентації науковця;
- для пошуку наукового матеріалу та відстеження новин про наукові заходи (конференції, семінари, круглі столи, майстер-класи, тренінги та ін.);
- для підтримки наукових контактів і організації тематичних груп чи сторінок;
- для підготовки та проведення опитувань, анкетувань;
- для оцінки та моніторингу ефективності власних наукових робіт [2; 7; 11].

Ще один ефективний засіб інформаційно-комунікаційної підтримки наукових досліджень – електронні бібліотеки (e-library, Digital library) як розподілене інформаційне середовище інтегрованих ресурсів, що дозволяє накопичувати,

зберігати і використовувати у відкритому доступі колекції електронних документів через глобальні мережі передавання даних [4, с. 77]. Як зазначають науковці (С. Іванова, О. Спірін, А. Яцишин [4] та ін.), наукові електронні бібліотеки (НЕБ) відіграють важливе значення в діяльності та професійному розвитку науковців у процесі науково-педагогічних досліджень та обміні досвідом. Їхня особливість полягає в тому, що певна частина інформаційних ресурсів після цифрового оброблення стає доступною для великої кількості користувачів завдяки мережі.

Для створення електронних наукових бібліотек пропонують відкриті програмні системи DSpace, EPrints, Greenstone, Koha, Fedora та ін., віддаючи перевагу першим двом. При цьому О. Спіріним та О. Олексюк проаналізовано найпоширеніші системи Eprints та DSpace й визначено, що платформу EPrints доцільно використовувати в окремих наукових установах або групах наукових установ певної галузі, що мають відносно просту організаційну структуру; а DSpace – це універсальний депозитарій, що забезпечує ефективне розподілене різноманітне адміністрування колекції ресурсів різних типів і форматів, і може бути рекомендований до використання навчальними закладами, що мають складну ієрархічну організаційну структуру [8].

Підводячи підсумки, відзначимо, що всі дослідники, вивчаючи різні аспекти ІТ-підтримки наукової діяльності, зокрема у галузі педагогічних наук, відзначають значне покращення науково-дослідного процесу, підвищення його ефективності. Блоги, форуми, освітньо-наукові сайти та електронні бібліотеки забезпечують публічність наукової діяльності та можливість одночасного ознайомлення учасників з матеріалом і написання відгуків безпосередньо в електронному середовищі.

Перспективним вважаємо подальше вивчення особливостей використання інтернет-сервісів в залежності від напрямів майбутньої професійної та наукової діяльності фахівців освітньої галузі.

Список використаних джерел:

1. Гаврілова Л. Г., Кухар Л. О., Топольник Я. В. Інформаційно-комунікаційні технології в педагогічних дослідженнях : навчально-методичний посібник для студентів вищих педагогічних навчальних закладів. Слов'янськ: Видавництво Б. І. Маторіна, 2017. 310 с.
2. Ілліна Я. Соціальні мережі для науковців. URL : <http://studway.com.ua/socmerezhi-dlya-naukovciv/>
3. Кіановська Н. М., Рашевська Н. В., Семеріков С. О. Теоретико-методичні засади використання інформаційно-комунікаційних технологій у навчанні вищої математики студентів інженерних спеціальностей у Сполучених Штатах Америки : монографія. Теорія та методика електронного навчання. Кривий Ріг : Видавничий відділ ДВНЗ „Криворізький національний університет”, 2014. Том V. Випуск 1 (5) : спецвипуск „Монографія в журналі”. 316 с.

4. Науково-організаційні засади проектування мережі електронних бібліотек установ НАПН України : монографія / О. М. Спірін, С. М. Іванова, А. В. Яцишин та ін.; за наук. ред. проф. В. Ю. Бикова, О. М. Спіріна. К. : Атіка, 2014. 184 с.

5. Панченко Л. Університетський портал як складова інформаційно-освітнього середовища університету. Рідна школа, 2013. № 3 (березень). С. 23 – 31.

6. Панченко Л. Ф. Інформаційно-освітнє середовище сучасного університету: монографія. Луганськ : Вид-во ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2010. 280 с.

7. Спірін О. М., Яцишин А. В., Іванова С. М., Кільченко А. В., Лупаренко Л. А. Модель інформаційно-аналітичної підтримки педагогічних досліджень на основі електронних систем відкритого доступу. Інформаційні технології і засоби навчання, 2017. Т. 59, Вип. 3. С. 134 – 154.

8. Спірін О., Олексюк О. Аналіз програмних платформ для створення інституційних репозитаріїв. Інформаційні технології і засоби навчання, 2013. № 2 (34). С. 101 – 115.

URL : <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/821>

9. Як спонукати відвідувачів прочитати ваш пост повністю? Українська блогосфера. URL : <http://blogosphere.com.ua/2008/11/26/how-to-motivate-read/>

10. Як створити ефективний навчальний блог. Принципи e-learning. Українська блогосфера. URL: <http://blogosphere.com.ua/2009/03/02/how-to-create-effective-educational-blog/>

11. Яцишин А. В. Напрями застосування електронних відкритих систем у підготовці майбутніх докторів філософії. Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих учених „Наукова молодь – 2017”, 14 грудня 2017 р., м. Київ. К.: ІТЗН НАПН України, 2017. URL : <https://lib.iitta.gov.ua/709754/1/Яцишин%20А.В.%20стаття%20Наук%20молодь%202017.pdf>

СЕКЦІЯ ПСИХОЛОГІЇ

УДК 159.9.07 : 316.6

Грицук О.В.

к.психол.н., доцент кафедри психології

ГІМ «ДВНЗ» ДДПУ

Наумова Є.О.

студентка I курсу магістратури факультету

соціальної та мовної комунікації ГІМ «ДВНЗ» ДДПУ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ
ЛЮДЕЙ ЗРІЛОГО ВІКУ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID – 19**

У статті надається аналіз емоційних станів особистості, як психологічного феномену. Розглянуті особливості прояву емоційних станів в період зрілості та вплив пандемії на емоційну сферу особистості.

Ключові слова: емоції, емоційні стани, тривога, депресія, стрес, період зрілості, пандемія.

Постановка проблеми. Людина ніколи не може бути байдужою до предметів і явищ навколишньої дійсності, стосунків з іншими людьми, суспільних подій. Вони викликають задоволення чи незадоволення, сміх, радість, здивування, горе, смуток тощо. У психологічній літературі різноманітні переживання, в яких виражається ставлення людини до того, що діється навколо неї, до інших людей і до самої себе, позначають поняттями «емоції» і «почуття».

Різнманітні переживання почуттів зовнішньо виявляються у специфічному виразі обличчя (емоційній масці), позі, інтонації голосу і свідчать про певний емоційний стан людини. Таких емоційних станів багато, і кожному з них властивий свій набір психологічних характеристик і особливостей зовнішнього вияву.

Емоційні стани представляють собою цілий клас явищ, який охоплює як примітивні потяги, так і складні форми емоційного життя. Сама «психологія станів» та психологія емоційних станів залишається на сьогоднішній день недостатньо висвітленою як в спеціальній науковій, так і в навчальній літературі.

Ситуація пандемії COVID-19 та введення карантину в нашій країні з 12 березня 2020 року, обумовила виникнення серйозних обставин в які ми зараз потрапили, - загроза вірусу, відсутність контролю, невизначеність, соціальна ізоляція, зміна звичного ритму життя - ідеальні умови для розвитку і посилення тривоги і депресії. У цих умовах можуть загостритися ті психологічні проблеми, які існували у людини раніше. І якщо він не знаходить способів з ними впоратися, це може привести до виникнення депресії, а у важких випадках навіть до суїциду.

Тому виникає необхідність дослідження особливостей прояву емоційних станів людей зрілого віку під час пандемії COVID – 19, які можуть потребувати психологічного допомоги та супроводу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основна складність щодо розуміння поняття феномену емоційних станів пов'язана з кількома причинами. По-перше, визначення емоційних станів ускладнюється тим, що вони щільно інтегруються з іншими властивостями, процесами і станами (О. В. Запорожець, Б. І. Додонов, Я. Рейковський, Н.І.Рейнвальд та ін.). Така особливість пояснюється тим, що для самих різних станів емоційні характеристики мають велике значення і завжди доцільно включати їх в опис. По-друге, через те, що ряд авторів по-різному витлумачують поняття «емоційні стани» та «емоції». Так, одні з них (Б. Г. Ананьєв, В. Вундт, Б. І. Додонов., Ж. Піаже, С. Л. Рубінштейн та ін.) емоції ототожнюють з почуттями й переживаннями, а інші чітко диференціюють їх (П. К. Анохін., В.К. Вілюнас, К. Е. Ізард, О. М. Леонт'єв, П. В. Сімонов та ін.).

Розглянемо питання про співвідношення таких понять як психічні стани, емоційні стани та емоції. Психічні стани як динамічна характеристика особистості знаходяться в середині ряду розповсюдженого поділу психічних явищ на процеси, стани та властивості особистості. Визначаючи стани як психічне явище, К. К. Платонов відзначав, що вони займають проміжне положення між психічними процесами й властивостями особистості, він підкреслював: «Психічні стани досить тривалі (можуть тривати місяцями), хоча при зміні умов або внаслідок адаптації можуть і швидко змінюватися» [4, с. 109]. Їх можна розглядати на рівні психіки та окремих її сфер. Психічні стани виступають як форма саморегуляції психіки та як важливий механізм інтеграції людини як цілості – єдність духовної, психічної та тілесної організації. Вони багатовимірні та виступають і як система організації психічних процесів, і як суб'єктивне ставлення до відображеного явища, і як механізм оцінки відображеної дійсності. Зміна психічного стану безпосередньо в процесі діяльності виступає у вигляді зміни суб'єктивного ставлення до ситуації або зміни мотивів стосовно розв'язуваного завдання [4, с.12].

За визначенням словника системи психологічних понять К. К. Платонова, під терміном «емоції» потрібно розуміти особливу, раніше інших сформовану в філогенезі психіки та таку, що продовжує формуватись в онтогенезі, форму психічного відображення, притаманну не лише людині, а й тваринам, яка проявляється як у суб'єктивних переживаннях, так і у фізіологічних реакціях; вона є відображенням не самих феноменів, а їх об'єктивних відношень до потреб організму [4, с. 170].

С. Л. Рубінштейн вважає, що емоційні стани « виражають стан суб'єкта та його ставлення до об'єкта». Він розглядає такі поняття як емоції, почуття, емоційний стан як взаємозамінні та майже тотожні [7, с. 153].

К. Е. Ізард також використовує як синоніми в одному абзаці терміни «емоції» та «мотиваційний стан», щодо опису такого поняття як інтерес [1, с. 122]. Про радість, задоволення, сум, тривогу и страх, насолоду він також пише або як про емоції, або в контексті, як про емоційні, психічні стани чи стани свідомості [1].

В науковій літературі існують як тенденції взаємопідміни таких понять як емоції та емоційні стани, так і виділення цих понять як окремих одиниць.

Розглядаючи особливості прояву емоційних станів особистості в період зрілого віку, слід визначити один з яскравих функціональних розладів стан тривоги. Проблема тривожності займає особливе місце у сучасному науковому знанні. Знайдеться не так багато таких психологічних явищ, значення яких одночасно оцінюється і надзвичайно високо, і достатньо вузько, навіть функціонально. З одного боку, це “центральна проблема сучасної цивілізації” (Р. Мей, 1950, Е. Еріксон, 1950), з іншого найважливіша характеристика нашого часу: їй надається значення основного “життєвого переживання сучасності” (Ф. Готвалд, В. Ховланд, 1992) [5, с.10]

На думку А.М Прихожан, тривожність – це емоційно-особистісне утворення, яке має когнітивний, емоційний і операціональний аспекти. Згідно з її точкою зору певний рівень тривожності в нормі властивий всім людям і є необхідним для оптимального пристосування людини до дійсності. Наявність тривожності як стійкого утворення – свідчення порушень в особистісному розвитку, що перешкоджає нормальному розвитку, діяльності, спілкуванню. Тривожність як стійке утворення обумовлена незадоволенням провідних соціогенних потреб, перш за все потреб Я [5]

Отже, під тривожністю розуміють і гіпотетичну “проміжну змінну” і тимчасовий психічний стан, який виникає під впливом стресових факторів, і фрустрацію соціальних потреб, і властивість особистості, яка дається через опис внутрішніх факторів і зовнішніх характеристик, і мотиваційний конфлікт. З іншого боку, між дослідниками існує згода по ряду основних моментів, які дозволяють окреслити деякі “загальні контури” тривожності (розгляд її у співвідношенні “стан властивість”, розуміння функцій стану тривоги, стійкої тривожності) і виділення тривожного типу особистості.

Наступний, та не менш цікавий є розгляд такого емоційного стану як стрес. В умовах сьогодення, кожний з нас час від часу потрапляє в стресову ситуацію та переживає стрес. Стресові ситуації виникають в житті кожного з нас, але кожний переживає стрес і як наслідок стресову ситуацію по різному і на це впливає багато чинників.

Хоч стрес є явищем негативним, проте спонукає особистість до активної діяльності. Завдяки стресу у людини активуються внутрішні ресурсні сили, тим самим забезпечуючи пристосування організму до нових умов існування та адаптації до навколишнього середовища. Багато хто вживає слово стрес, але не до кінця розуміє серйозність його визначення.

Стрес – як стан неспецифічного напруження в організмі, що виявляється у морфологічних змінах різних органів. Розробляючи далі це поняття, Г. Сельє визначив його як загальний адаптаційний синдром, специфічний стан організму у відповідь на вплив неспецифічних подразників – стресорів [6, с 8].

Виникнення стресу у педагогів спричиняється як зовнішніми факторами (незалежними від самої особистості) так і внутрішніми (індивідуальними особливостями фахівця: психічними, фізичними, професійними).

Зовнішні фактори виникнення стресу у педагогів:

- байдуже ставлення дітей до навчання; - перекладання батьками своїх обов'язків на вчителів;
- низька заробітна платня в співвідношенні виконана робота – оцінка праці (молоді спеціалісти);
- падіння престижу навчання і професії вчителя;
- постійне виконання багатьох різноманітних функцій в умовах ліміту часу [6].

Наступний емоційний стан, що нас цікавить, це депресія. Захворювання емоційної сфери, головним проявом якого є стійке зниження та пригнічення настрою, що супроводжується спадом загального рівня активності, діагностують як депресію. У психологічних словниках депресія визначається як «афективний стан, що характеризується негативним емоційним фоном, зміною мотиваційної сфери, когнітивних уявлень і загальною пасивністю поведінки» [7].

За характеристикою лікаря-психотерапевта А. Курпатова обов'язковими симптомами депресії є: знижений настрій, відчуття смутку, пригніченості, туги; втрата інтересу, здібності відчувати задоволення; зниження енергійності, активності, підвищення стомлюваності.

Додатковими симптомами депресії називаються затруднення в утриманні уваги, заниження самооцінки, песимістичне бачення майбутнього, аутоагресивні та суїцидальні ідеї та дії, порушення сну та апетиту, зниження лібідо, соматичні скарги [2].

Зовні людина, що перебуває в депресії, виглядає якоюсь в'ялою і пасивною, у неї особливий вираз очей: порожнеча і відчуженість.

Отже, депресія – це психічний розлад, що характеризується депресивною тріадою: зниженням настрою, втратою здатності переживати радість ангедонія), порушеннями мислення. Це психологічний розлад, хворобливе посилення емоції страждання, горя, печалі. Її симптоми охоплюють п'ять функціональних областей: емоційну, мотиваційну, поведінкову, когнітивну і фізичну.

Вище зазначене свідчить про те, що тривога, стрес та депресія є тими складовими емоційних станів, які значною мірою негативно впливають на людину.

Пандемія COVID-19 стала серйозним випробуванням не лише для українського суспільства, а й для всього людства. Під час карантину ми почали життя в зовсім нових умовах. Відбуваються зміни як на рівні психіки окремої особистості, так й на макросоціальному рівні.

Для певного числа осіб життєва ситуація, що виникла, стала актуалізатором адаптації їхньої особистості до нових умов життя, стимулом особистісної трансформації та зростання. Для більшості – вона запустила стресогенні особистісні процеси, а для деяких осіб вона спричинила їхню психотраumatизацію, викликала гострі і пролонговані стресові та посттравматичні стани, розлади особистості. В тенденції продовження карантину і тривалого перебування в ньому може створити умови для формування у певної частини осіб коронавірусного синдрому аналогічного чорнобильському, афганському та іншим військовим синдромам.

Аналіз даних свідчить, що сьогодні спостерігається тенденція до посилення емоційного напруження учасників освітнього процесу, що спричинено невмінням критично сприймати інформацію про особливості перебігу пандемії та її наслідків. Зазначимо, що нині є багато невідпрацьованих питань щодо організації навчання у дистанційних умовах, комунікації у колективах, можливостей забезпечення

психологічного супроводу усіх учасників освітнього процесу. Емоційний стан учасників освітнього процесу може бути охарактеризований як такий, де переважають негативні емоції і настрої — тривога, страх, стрес, депресія, роздратування, агресія тощо.

Таким чином, це є підставою для пошуку чи розроблення методів психологічної профілактики емоційного вигорання, корекції негативних емоційних станів.

Список використаних джерел :

1. Изард К. Э. Психология эмоций / Кэррол Э. Изард /Пер. с англ. А. Татлыбаевой – СПб: Питер, 2008. - 460 с.
2. Курпатов А. Средство от депрессии / А. Курпатов — СПб. : Издательский Дом «Нева», 2003. —192 с.
3. Психические состояния / Сост. и общая ред. Л.В. Куликова. - СПб.: Питер. 2000. - 512 с.
4. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий / К. К. Платонов М.: Высш. Шк., 1984. – 174 с.
5. Прихожан А.М. Психология тревожности / А.М. Прихожан. – СПб.: Питер, 2007. – 192 с.
6. Психологічна профілактика стресових перевантажень серед шкільної молоді: наук.- метод. посіб. для пр. психол., соц. прац., учителів та працівників служб у справах неповнолітніх / Т. М. Титаренко, Л. А. Лепіхова. К.: Міленіум, 2006. 204 с
7. Рубинштейн С.Л. Эмоции // Психология эмоций. Тексты / Под ред. В. К. Вилюнаса,
8. Словарь практического психолога / сост. С. Ю. Головин. — Мн. : Харвест; М. : АСТ, 2003. — 800 с.

УДК: 159.9:343.224.1

Дейниченко Л. М.
к.п.н., доц. кафедри психології ДДПУ
Сопова А. Є.
студентка IV курсу спеціальності
053 «Психологія» ДДПУ

ОСОБЛИВОСТІ ВИЯВУ СТИЛЮ ВИХОВАННЯ В СІМ'Ї У ПІДЛІТКІВ З ДЕВІАНТНОЮ ПОВЕДІНКОЮ

У даній статті проведено аналіз сутності підліткової девіантності. Визначені основні підходи щодо умов сімейного виховання підлітків, які впливають на схильність до девіантної поведінки. Продемонстровані результати експериментального дослідження особливостей стилю виховання в сім'ї на вияв відхилень в поведінці підлітків. Встановлено зв'язок між рівнем адаптованості в родинних відносинах та девіантною поведінкою підлітків.

Ключові слова: девіантна поведінка, підліток з девіантною поведінкою, стиль сімейного виховання, особистість, відхилення в поведінці дітей

Постановка проблеми. Сучасний стан суспільства має вагомий вплив на різні групи населення, але найпомітнішим та проблемним є вплив на молодіжне середовище. Зважаючи на це, девіантність в умовах сьогодення є досить вагомим компонентом процесу соціалізації та психологічного дозрівання більшості молодих людей. Тобто, ми бачимо безпосередній зв'язок між формуванням особистості підлітка та станом оточуючого середовища, а особливо умов виховання, та взаємовідносин в родині. Вочевидь, з практичної точки зору це дослідження актуально, оскільки виявивши особливості в стилі виховання в сім'ї у підлітків, схильних до девіантної поведінки, можливо буде намітити основні напрямки психологічної роботи як безпосередньо з підлітками, так і з їх батьками.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Соціальні аспекти девіантної поведінки досліджують В.С. Афанасьєв, М.І. Бобнева, В.М.Кудрявцева, А.Р.Масалимова та ін; психологічні складові даного явища обґрунтовані в працях А. М. Грись, О.В. Змановської, Н.Ю Максимової, Н. М Панасенко та ін.; педагогічні аспекти розглядаються в працях В.Ф. Матвєєва, В.В. Овчаренка, В.С.Орлова, О.О. Свириденка та інших науковців.

Переважає більшість вітчизняних і зарубіжних досліджень спрямованих на вивчення умов, що сприяють порушенням поведінки у підлітків, зокрема асоціальної і антисоціальної, багато в чому пов'язані з недоліками сімейного виховання (М.А.Галагузова, Р.Г. Ілешева, Н.Д. Лакосина, А.Є.Личко, М. М Міннегалієв, А.В. Мудрик, О.І Пенькова, М.В.Шакурова, І.А. Фурманов).

Мета даної статті – теоретичний аналіз та експериментальне дослідження особливостей вияву стилю виховання в сім'ї у підлітків з девіантною поведінкою.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Процес трансформації сучасної сім'ї як соціального інституту супроводжується тривожними ознаками її дезорганізації — збільшенням кількості розлучень, послабленням виховного потенціалу сім'ї. Це дає підстави стверджувати, що стан сучасної сім'ї є кризовий. Водночас причини окремих сімейних проблем часто криються або в особливостях сімейного спілкування, або в індивідуальних характеристиках членів сім'ї, тобто мають психологічний характер, що впливає на формування особистості дитини та поведінку підлітка.

Підлітковий вік - гострий та напружений період переходу від дитинства до дорослості. Цей період є критичним та суперечливим. Перехідний період супроводжується появою специфічних психологічних новоутворень та закладенням основних соціальних установок. Надзвичайно часто в цей час відбувається залучення до шкідливих звичок, формуються дезадаптивні стилі поведінки, котрі призводять до невиправних помилок.

Аналіз психолого-педагогічної літератури не дозволяє знайти якогось спільного, визнаного усіма підходу до визначення підліткової девіантності. Отже, нема і єдиного розуміння відносно діагностичних критеріїв, корекції поведінки та особистісного розвитку підлітків. Кожен з існуючих підходів має свою основу та логіку.

Найбільш узагальненим виглядає розподіл підлітків на дві категорії. Це, по-перше, діти з так званими «соціалізованими формами» антисуспільної поведінки. Для них не характерні емоційні розлади, вони легко пристосовуються до соціальних норм антисуспільних груп (друзів або родичів), до яких вони належать. Свою антисуспільну спрямованість вони не демонструють явно, розуміючи, що це призведе до негативних наслідків. Однак час від часу девіантна поведінка може проявлятися, будучи при цьому цілковитою несподіванкою для оточуючих. Таким дітям властиві розвинутий інтелект, рефлексивність і, при цьому, низький рівень моральної свідомості. Їх відрізняє вміння маніпулювати як однолітками так і дорослими та почуття міри в цій діяльності. По-друге, це діти з не соціалізованою антисуспільною формою поведінки. Вони як правило, знаходяться в поганих стосунках з однолітками та своєю родиною та мають значні емоційні порушення, що проявляються в негативізмі, агресивності, зухвалості та мстивості [1, 45]. Ми вважаємо, що дана характеристика виглядає надзвичайно нечіткою для організації корекційних заходів, оскільки не зрозуміло, являються ці особливості поведінки наслідком свідомого вибору, простим наслідуванням (інтроєктом) чи, насправді, є емоційним порушенням.

Цілковито обґрунтовано відхилення в поведінці дітей пов'язують зі стилем виховання та взаємовідносин в родині. Д. Боумрін виокремив параметри батьківського стилю (контроль, вимоги, способи спілкування, емоційна підтримка), що відповідають за певні паттерни дитячих рис, пов'язаних з відповідною поведінкою [4, 278].

Залежність поведінки дітей від характеру дитячо-батьківських стосунків підкреслюється більшістю психологів. Розуміється, ця залежність не завжди пряма, частіше вона опосередкована додатковими умовами та факторами: соціальними, економічними, інтелектуальним кліматом в родині, особливостями когнітивного і розумового розвитку дитини.

Теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури визначив основні завдання дослідження, які полягали в тому, щоб виявити в підлітків схильність до девіантної поведінки, дослідити стилі сімейного виховання та адаптованості в родинних стосунках. Відповідно поставлених завдань використані такі методики: методика «Визначення схильності до поведінки з відхиленням» А.Н. Орел, опитувальник «Підлітки про батьків» (ADOR), методика «Адаптивність в мікросуспільних відносинах» (журнал «Практична психологія та соціальна робота» №8, 2003).

Дослідження проводилося на базі загальноосвітньої школи №24 м.Краматорська Донецької області. В ході експерименту було досліджено і обстежено 2 групи - експериментальна (у кількості 20 чоловік з відхиленнями поведінки) та контрольна (у кількості 30 чоловік, де проявів антисуспільної поведінки не простежувалося). Вік підлітків від 14 до 15 років.

Групи були сформовані на підставі відбору за методом спостереження: до експериментальної групи увійшли діти, які раніше виявляли схильність до девіантної поведінки або вже скоїли якісь злочини; до контрольної групи увійшли діти, що таких проявів не виявляли. З робочою групою було проведене обстеження за всіма позначеними методиками.

В ході дослідження девіантної поведінки виявлено, що в експериментальній групі з 20 підлітків високий рівень схильності до прояву поведінки з відхиленням мають 13 дітей (65% групи), середній рівень - 7 дітей (35% групи). Отже, тенденція проявів девіантної поведінки дуже висока, що було зумовлено характером вибірки, куди спеціально були відібрані проблемні діти та діти з неблагополучних родин.

В контрольній групі з 30 підлітків: 4 дитини (13% групи) мають середній рівень схильності до девіантної поведінки, 26 дітей (87% групи) - низький рівень схильності. Отже, тенденція прояву девіантної поведінки майже зовсім відсутня, що також зумовлено характером вибірки.

Дослідження уявлень підлітків про батьківські установки і методи виховання, виявило, що більшість підлітків, відзначають непослідовність виховної тактики своїх батьків, причому це стосується як батька, так і матері. Батьки не приділяють значної уваги відвертому спілкуванню зі своїми дітьми, насамперед вони живуть своїм особистим життям. Вихованням дітей підліткового віку вони займаються тільки коли діти чимось особливим привертають їхню увагу до своєї особистості. Було виявлено, що непослідовність у вихованні доньки проявляється у вигляді різких змін: від дуже суворого стилю виховання до ліберального, надання повної самостійності дитині, від психологічного прийняття до емоційного відсторонення.

Отже, в «благополучні» періоди діти живуть самі по собі, їм багато дозволяється, рівень вимог і контролю з боку батьків невисокий, як, втім, і інтерес батьків до них як до особистостей. Але все змінюється в «неблагополучні» періоди, коли батьки вимушені звернути на дитину увагу та вирішують «виправити» положення: зростає контроль, вимогливість, посилюються санкції до дитини.

Порівняльний аналіз вираження поведінкових стратегій батьків показав, що в дослідженні було виявлено високий рівень показника «автономність» у взаєминах підлітків і батьків. Це свідчить, що в таких сім'ях батьки проявляють відстороненість, байдужість, відчуженість, агресивність та надмірну суворість у міжособистісних стосунках. Вони не проявляють турботу, підтримку у випадках конфліктів або у важких ситуаціях, дуже вимогливі до своїх дітей.

Слід зазначити, що у вихованні підлітків не переважає директивний стиль з боку батьків. Середні значення отриманих результатів демонструють переважання автономності над контролем. Цікаво, що такої виховної тактики дотримуються і батьки і матері, причому для батьків це більш характерно. За нашої точки зору, отримані результати дійсно відображають поширену останнім часом точку зору на виховання дітей в сім'ї. З одного боку, зайняті «добуванням грошей» і виживанням батьки замало часу проводять з дітьми ніж раніше, а з іншого боку, зміна громадської думки і поширення психологічних знань серед населення призводить до відмови від прийнятих раніше жорстко-авторитарних поглядів на виховання дитини. Заміною суворого батьківського контролю стало фактично байдужість і відстороненість.

Аналіз співвідношення показників ворожості і позитивний інтерес з боку батьків показав, що у матерів відношення цих показників дорівнює одиниці. Це свідчить, що з точки зору підлітків матері як приймають так і відсторонюються від них приблизно в однаковій мірі. Що стосується батьків, серед них ворожість та емоційне відсторонення дітей більш виражені, ніж щире та оцінне ставлення, інтерес до них. Це можна пояснити тим, що для таких батьків дуже велике значення має успішність і добрі результати своїх дітей, припускаючи, що висока результативність у навчанні та відповідність їх вимогам забезпечать підліткам краще адаптуватися до реалій дорослого життя.

Саме тому з боку батьків підлітки відчують оцінне ставлення, ігнорування їх потреб і відсутність інтересу до змісту їх внутрішнього життя і особистісних проблем. Матері в цьому сенсі демонструють більш благополучну картину, хоча у них позитивний інтерес до дітей не переважає над ворожістю, а всього лише дорівнює їй.

Дослідження адаптованості в родинних стосунках за методикою «Адаптивність в мікросуспільних відносинах», показало, що в експериментальній групі, більш виражений показник «не адаптованість», що становить 63%, низьку адаптованість виявили 37% у підлітків схильних до

девіантної поведінки. Поряд з цим, в контрольній групі представлений тільки 77% високого рівня адаптованості та 23% середнього рівня адаптованості підлітків в родинних стосунках

Для визначення взаємозв'язку між отриманими показниками застосовували коефіцієнт рангової кореляції Спірмена. Було встановлено, що існує сильний зворотній взаємозв'язок між рівнем адаптованості та девіантністю ($r = -0,86$), тобто чим більш підліток схильний до девіантної поведінки, тим більше він проявляє дезадаптованість.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Отже, дослідження стилів батьківського виховання показало, що відчуваючи по відношенню до себе, перш за все, байдуже, по суті, ставлення, підлітки набувають досвіду формальних стосунків у сім'ї, що, ймовірно, є джерелом їх невпевненості і занепокоєння з приводу створення в майбутньому власної щасливого сімейного життя. Однак вони відчувають високу потребу в близьких і психологічно безпечних внутрішньосімейних стосунках. Внутрішня небезпека цієї ситуації полягає в тому, що на даному етапі свого життя підлітки це не усвідомлюють цих проблем. Більшість дітей підліткового віку оцінюють відстороненість батьків як довіру до себе, відсутність авторитарності і дерективності у вихованні вважають як позитивне ставлення до них як до особистості. Перспективним напрямом може бути дослідження ціннісних орієнтацій у підлітків схильних до девіантної поведінки.

Список використаних джерел:

1. Грись А. М. Теорія і практика підготовки психологів до роботи з соціально дезадаптованими неповнолітніми: моногр. / А. М. Грись. – К. : Геопринт, 2013. – 280 с.
2. Методи роботи з девіантами в умовах сучасного соціокультурного середовища: методичні рекомендації / Максимова Н.Ю., Грись А.М., Манілов І.Ф. [та ін.] ; за ред. Н.Ю. Максимової. – К.: Педагогічна думка, 2015. – 91 с.
3. Міннегалієв М. М. Роль сімейного виховання в профілактиці девіантної поведінки підлітків // Вісник ТГУ. 2012. №7. С. 213-218.
4. Пенькова О.І. Сімейно-родинні ціннісні орієнтації у духовному розвитку старшокласників / О.І. Пенькова // Виховання духовності особистості: навчально-методичний посібник / За заг. ред. 9. М.Й. Боришевського. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – С. 34-48.
5. Панасенко Н. М. Трансформація образу «Я» акцентуїзованих підлітків, які мають девіації у поведінці // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка. Т.VIII, вип. 5 – К., 2006. – С. 270 – 283.

УДК 159.942.5:314

Кіян А.П.

к.психол.н., доцент кафедри психології ДДПУ

Рейлян Ю.Істудентка IV курсу спеціальності
053 «Психологія» ДДПУ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

У статті проаналізовано поняття, характеристики цінностей та ціннісних орієнтацій. Надається загальна характеристика особистості в юнацькому віці. Розглядається зміст ціннісних орієнтацій сучасної молоді. Значна увага приділяється емпіричному дослідженню проблеми ціннісних орієнтацій сучасної молоді.

Ключові слова: цінності, ціннісні орієнтації, ціннісні уявлення, юнацький вік.

Постановка проблеми. У юнацькому віці починається формуватися стійке коло інтересів, які є базою цінностей і ціннісних орієнтацій сучасної молоді. До особливостей психічного життя молоді людини відносять залежність само відношення від зовнішнього оцінювання і значні зміни в структурі цінностей і ставлення до життя, орієнтування на отримання нового соціального досвіду (Л. Божович, І. Давидова, І.Кон, В.Мухіна, Н. Соловйова, М.Павлова та ін.), що призводить до суттєвих змін в осмисленні життя сучасної молоді.

Аналіз наукових джерел дозволяє виділити три основних напрямки дослідження ціннісних орієнтацій.

По-перше, ціннісні орієнтації багато в чому задають життєву позицію молоді.

По-друге, не можна не відзначити вплив соціально-стратифікаційних чинників на процес формування життєвих цінностей підростаючого покоління, коли все більшої значущості набувають питання, пов'язані з встановленням соціальної ідентичності та соціальної диференціації.

І нарешті, по-третє, становлення ціннісних орієнтацій молоді відбувається в ситуації серйозних соціальних, економічних і політичних змін в сучасному суспільстві.

Незважаючи на те, що дослідження цінностей сучасної молоді знайшло досить широке відображення в науковій літературі, проблема психологічних особливостей цінностей сучасної молоді з урахуванням сучасного соціокультурного контексту вимагає свого подальшого вивчення, що і визначає актуальність нашого дослідження.

Аналіз останніх досліджень й публікацій. Цінності та ціннісні орієнтації особистості є предметом дослідження низки наук про людину і суспільство: філософії, соціології, психології та педагогіки. В якості предмету психологічного

дослідження ціннісні орієнтації займають проміжне місце на перетині таких предметних галузей, як мотивація і світоглядні структури свідомості. Вони є компонентом складної структури ставлень особистості до умов її існування та діяльності, пов'язуючи в єдине ціле суспільне, групове й індивідуальне у свідомості та поведінці.

Наявність сталих ціннісних орієнтацій характеризує зрілість особистості, виступає яку загальний показник рівня духовного розвитку. Тож, дослідження ціннісних орієнтацій відіграє непересічну роль у визначенні змісту психолого-педагогічного супроводу молоді особистості у процесі життєвого, зокрема, професійного становлення, що знаходить підтвердження у незгасаючому інтересі науковців і практиків до цієї проблематики [7].

Відомо, що система ціннісних орієнтацій виражає змістовне відношення людини до соціальної дійсності і в цій якості визначає мотивацію її поведінки, робить істотний вплив на всі сторони її діяльності. Це складний соціально-психологічний феномен, що характеризує спрямованість і зміст активності особи, визначає загальний підхід людини до світу, до себе, надаючи сенс і напрям особистим позиціям, поведінці, вчинкам.

З психологічної точки зору ціннісні орієнтації є компонентом структури особистості, який відображає життєвий досвід, накопичений особистістю в індивідуальному розвитку, та являє собою серцевину свідомості, з огляду на яку особистістю приймаються рішення щодо важливих життєвих питань. У ціннісних орієнтаціях виявляється стійке, соціально-зумовлене, вибіркоче ставлення людини до сукупності матеріальних і духовних суспільних благ та ідеалів.

Поняття ціннісної орієнтації є більш широким за поняття цінності, оскільки в його основі – «структурний зв'язок між самою цінністю і ціннісноорієнтованим суб'єктом» [6]. У цьому сенсі нам близьке тлумачення ціннісних орієнтацій як кластерів інтерналізованих цінностей, що, зокрема, яскраво відображено у теоретичних розробках та експериментальних дослідженнях цінностей С. Шварца [9, с. 13-16].

Поняття «цінність» широко використовується у філософській та іншій спеціальній літературі для вказівки на людське, соціальне і культурне значення певних явищ дійсності. На думку науковця П. Менцера, цінність – це те, що почуття людини диктує визнати важливішим над усім, і до чого можна прагнути, ставитися з повагою та визнанням[5].

Пріоритетне значення мають індивідуальні цінності людей (особистостей), бо тільки якась їх сума може становити собою цінності соціальні, цінності всього суспільства. Ієрархія індивідуальних (особистісних) цінностей є своєрідною сполучною ланкою між окремою людиною (індивідом) і суспільством, його культурою в цілому. Іншими словами, є духовний світ самої людини і певна культура суспільства, які взаємопов'язані і взаємодіють за допомогою цінностей певного людини [1, с. 70-71].

Історично поняття «ціннісні орієнтації» розвивалося як таке, що розкриває зв'язок індивідуального і суспільного у свідомості людини в єдності когнітивних

та афективних процесів. У радянській психології і на сучасному пострадянському просторі ціннісні орієнтації розглядались та розглядаються переважно через поняття ставлення й установки. Зокрема, А.І. Донцов визначає ціннісні орієнтації як смислові установки суб'єкта, усвідомлені ним у процесі соціалізації (входження у суспільство) і сформульовані у запропонованих суспільством термінах [3].

Отже, цінності – це, з одного боку, властивість того чи іншого суспільного предмета, явища, які задовольняють потреби, інтереси, бажання. Інакше кажучи, це соціально значущі уявлення про те, що таке добро, справедливість, патріотизм, любов, дружба тощо.

Юнацький вік традиційно вважається періодом інтенсивного – розвитку самосвідомості особистості. Цей процес детермінований, з одного боку, внутрішніми закономірностями розвитку, з іншого – об'єктивними обставинами, у яких відбувається становлення особистості.

Формування світогляду, виявлення своєї соціальної позиції, вибір майбутнього соціального становища й засобів його досягнення – головні потреби особистості у юнацькому віці, вважав В. Худик. Світогляд він визначав як «систему переконань, що виявляється у ставленнях особистості до середовища» [8, с. 4]. У підході цього дослідника увага здебільшого приділяється аспектам соціально-оцінювального характеру. Він, зокрема, вважав, що особистість має оцінювати себе передусім з позиції оточення: «Самовизначення – це визначення своєї корисності для суспільства» [8].

У цей період життя людина вирішує, в якій послідовності вона докладе свої здібності для реалізації себе у праці та в житті. Юність – надзвичайно важливий період у житті людини. Вступивши в юність підлітком, молода людина завершує цей період справжньою дорослістю, коли вона дійсно сама визначає для себе свою долю: вона планує своє місце серед людей, свою діяльність, свій спосіб життя. Саме в юності відбувається становлення людини як особистості, коли молода людина, пройшовши складний шлях онтогенетичної ідентифікації до інших людей, перейняла від них соціально значущі властивості особистості, здатність до співпереживання, до активного морального ставлення до людей, до самого себе і до природи; здатність до засвоєння конвенціональних ролей, норм, правил поведінки в суспільстві тощо [4].

Формування особистості у юнацькому віці є складним процесом, що складається з процесів самоусвідомлення та рефлексії, результатом яких є Я-концепція та світогляд, а також самовизначення, результатом якого є ідентичність особистості та життєвий план. Можна розуміти самовизначення особистості як складний процес формування особистості та його результат. Поняття «самовизначення», яке використовується у вітчизняній психології, подібне до поняття «ідентичність», розробленого американським вченим Е. Еріксоном [2].

Паралельно з набуттям соціальної зрілості в юнацькому віці спостерігається висока гнучкість соціальних ролей – юнаки намагаються прирівняти себе до людей різних статусів, статі та віку, цим самим відкрити та спробувати якомога

більше соціальних ролей, визначити з них бажані та потрібні для себе. Водночас має місце комунікативне експериментування, що сприяє накопиченню комунікативного досвіду юнаків, але й викликає певні розчарування. Залишається актуальним прагнення хлопців та дівчат перебувати у референтній групі, займати вагомий статус серед ровесників, що започаткувалось ще в підлітковому віці. Соціалізація в юнацькому віці досягає етапу інтеграції, тобто молоді люди намагаються налагодити з ровесниками взаємини, що характеризуються глибокою психологічною близькістю. Спілкування з однолітками необхідне для становлення самовизначення в ранній юності, але воно має інші функції: спілкування з друзями залишається інтимноособистісним; зміст такого спілкування – реальне життя, а не життєві перспективи; засноване на ставленні до іншого як до самого себе, у ньому розкривається власне реальне-Я. Спілкування з однолітками підтримує самосприйняття, самоповагу.

Отже, юність – це завершальний етап формування особистості, етап самовизначення та вибору свого життєвого шляху. Важлива роль у цьому періоді життя школяра відводиться мотивації як сукупності спонукальних чинників, що визначають активність особистості; усвідомлювані або неусвідомлювані психологічні чинники, які спонукають її до здійснення певних дій і визначають їх спрямованість та цілі.

На підставі проведеного теоретичного аналізу проблеми, нами було визначено мету нашого дослідження, яка полягала у вивченні особливостей ціннісної орієнтації сучасної молоді.

Для проведення дослідження нами було вибрано «Ціннісний опитувальник Ш. Шварца». В основі методики вивчення індивідуальних цінностей, яку розробив Ш. Шварц, лежать наступні концепції:

- концепція М. Рокича про існування термінальних і інструментальних цінностей;
- концепція Ш. Шварца про мотиваційну мету ціннісних орієнтацій і універсальності базових людських цінностей.

Опитувальник є теоретично обґрунтованою методикою, яка включає широкий спектр цінностей. Відповідно до теорії Ш. Шварца, всі цінності представлені на двох рівнях: на рівні нормативних ідеалів; на рівні індивідуальних пріоритетів.

Перший рівень – рівень нормативних ідеалів – у більшому ступені стабільний і включає уявлення особистості про те, як потрібно діяти, визначаючи, таким чином, принципи її поведінки в житті.

Другий рівень є більш залежним від факторів зовнішнього середовища і співвідноситься з певними вчинками людини.

Автор спирався на те, що найголовніший аспект, який лежить в підставі відмінностей між цінностями – це тип мотиваційних цілей, які виражають ці цінності.

Так він об'єднав в групі окремі цінності, у типи цінностей, що відповідають спільності їх цілей. Він відібрав цінності, які були виявлені дослідниками раніше, а також які знайшов він сам в релігійних і філософських працях. На

основі цієї теорії їм був розроблений ціннісний опитувальник з 57 цінностей. У підсумковий список цінностей увійшли і ті цінності, які були запропоновані колегами з різних країн світу.

Використання представленого діагностичного інструментарію і обробка отриманих даних, а також проведення загального і змістовного аналізу отриманої інформації, дозволило отримати наступні результати.

Отже, перша частина опитувальника була призначена для вивчення цінностей, ідеалів і переконань, що впливають на особистість. Учасникам пропонувався список цінностей, який складався з двох частин: іменників і прикметників, що включає 57 цінностей. Необхідно було оцінити кожен із запропонованих цінностей в якості керівного принципу вжитті за шкалою від 7 до 1 балів.

Спочатку респондентам пропонувалося оцінити цінності зі списку цінностей I. Проаналізувавши відповіді за списком цінностей I, можна сказати, що, незважаючи на описані вище верхні і нижні значення обраних цінностей, спостерігаються і загальні тенденції. Наприклад, більшість молодих людей вважають, що внутрішня гармонія, свобода, задоволення, життя, повна вражень, сенс життя, національна безпека, самоповага, мир у всьому світі, зріла любов, право на усамітнення, безпека в сім'ї, справжня дружба – це найбільш важливі керівні принципи (цінності) в їхньому житті. Негативних яскраво виражених тенденцій з представлених цінностей виявлено не було.

Цінності, які мають середні, невисокі значення: рівність, соціальна сила, соціальний порядок, повага традицій, єдність з природою, мінлива життя, авторитет, світ краси.

Далі учасникам опитування пропонувалося оцінити цінності як керівні принципи життя згідно їх важливості зі списку цінностей II. Список цінностей виявив, що більшість молодих людей схиляються до того, що важливо бути самостійним, вірним, цілеспрямованим, поважати батьків, які вибирають власну мету, здоровим, компетентним, чесним, розумним, відповідальним, успішним, охайним. Негативних тенденцій так само виявлено не було. Однак були якості, які мали середнє значення, і їх важливість в житті молодих людей займає невисоке місце – це стриманість, відкритість до чужих думок, скромність, що захищає навколишнє середовище, впливовість, що приймає життя, слухняність, корисність, благочесність.

Друга частина опитувальника є «Профіль особистості». Він складається з 40 описів людини, що характеризують 10 типів цінностей. Для оцінки описів використовується шкала від 4 до 1 балів. Учасникам наводилися описи деяких людей. Потрібно було оцінити, наскільки кожна людина схожа або не схожа на учасника опитування.

Отже можна виділити загальні якості, адже для молодих людей важливо показати свої здібності, вони хочуть, щоб люди захоплювалися тим, що вони роблять. Більшість з них вважає, що важливо робити багато різних справ у житті, цікавитися багатьом, прагнути до новизни, вирішувати самому, що робити, бути вільним у виборі діяльності, а також важливо бути відданим друзям і

присвячувати час близьким. Також спостерігається схильність до порядку у чистоті, отриманню задоволення і насолоди від життя, чуйності до потреб інших людей, повазі до батьків, справедливості. Для більшості також важливо наповнювати життя сюрпризами, прагнути до здоров'я, кар'єрного росту, незалежності.

Таким чином, проведене дослідження дозволяє нам зробити висновок, що в цілому спостерігаються позитивні тенденції в системі цінностей молоді. Переважання «негативних» цінностей виявлено не було, або ці цінності присутні у меншості сучасної молоді, а також мають досить середнє значення. Також було виявлено досить неоднозначне ставлення до цінностей, які раніше вважалися еталоном, наприклад, скромність, релігійність, прийняття життя і слухняність. Однак це може бути пов'язано з реаліями теперішнього часу. Проте, такі цінності, як безпека сім'ї, вірність, чесність і здоров'я у молодих людей займають в системі цінностей найвищі значення.

Список використаних джерел:

1. Головатий Н.Ф. Социология молодежи. К.: МАУП, 1999. 224 с.
2. Головей Л.А. Практикум по возрастной психологии: Учеб. пособие. / Головей Л.А., Кулешова Л.Н., Вансовская Л.И. и др.; Головей Л.А., Рыбалко Е.Ф. (ред.). 2-е изд., доп. и перераб. СПб: Речь. 2002. 693 с.
3. Донцов, А. И. К проблеме ценностей субъекта коллективной деятельности. *Вопр. психол.* 1979. № 3. С. 29
4. Криза юнацького віку. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://pidru4niki.com/1486011037101/psihologiya/psihologiya_yunatskogo_viku
5. Матяж С., Березянська А. Класифікація цінностей та ціннісних орієнтацій особистості. [Електронний ресурс] – Режим доступу: file:///C:/Users/user/Downloads/Npчhdusoc_2013_225_213_7.pdf
6. Сурина, И. А. Ценностные ориентации как предмет социологического исследования. М., 1996. С. 3
7. Федух І. Визначення змісті поняття «Ціннісна орієнтація» у сучасній психолого-педагогічній науці. [Електронний ресурс] – Режим доступу: file:///C:/Users/user/Downloads/Vnadps_2011_3_25.pdf
8. Худик А. В. Изучение профессиональной направленности в подростковом и юношеском возрасте. К. :Освіта, 1992. 32 с.
9. Hofstede, G. *Cultures and Organizations: Software of the Mind* / Geert Hofstede. London : McGraw-Hill, 1990. P. 6–7.

УДК 159.923.2:305

Логвінова Д.В.

к. психол.н., доцент кафедри психології ДДПУ

Кортяк О.А.

студент II курсу спеціальності

053 «Психологія» ДДПУ

ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ УСТАНОВОК НА РОЗВИТОК І СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ПРОБЛЕМИ

У статті проведено аналіз філософсько-психологічних підходів до проблеми статево-рольового самовизначення особистості, розглянуто зміст категорій "маскулінність", "фемінність" в андроцентричних і фемінних культурах. Розкрито зв'язок між гендерною ідеологією суспільства та змістовними характеристиками Я-образу, зазначено про стан проблеми гендерної рівності в сучасній Україні.

Ключові слова: статево-рольове самовизначення особистості, маскулінність, фемінність, статевий диморфізм, статева ідентичність, соціальна диференціація, статева соціалізація.

Постановка проблеми. На сьогодні у психологічній літературі з'являється безліч статей і наукових праць, у яких освітлено питання, пов'язані з проблемами статево-рольового самовизначення, з особливостями формування статевої ідентичності, впливом маскулінних і фемінних ідеалів суспільства на індивідуальні цінності. Система ціннісно-нормативних орієнтацій формується саме в суспільстві шляхом засвоєння духовної і матеріальної культури, культури шлюбних відносин, шляхом прийняття тих статево-рольових норм поведінки, що склалися в процесі становлення даного суспільства протягом століть. Демократизація громадського життя, зміна політичного ладу викликали ряд протиріч у свідомості людей. Тепер, коли повсюдно звучать заклики до свободи соціального волевиявлення, до вибору власної лінії поведінки в соціальних і сімейних стосунках, проблеми статевого самовизначення набувають найбільшої актуальності і значущості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У психології склалося декілька напрямів. Перший тісно перетинається з біологією розвитку, сексологією, медициною, пов'язаний із вивченням категорії "стать" в онтогенезі людини. Представники цього напрямку простежують розгортання генетичної програми в онтогенезі людини під впливом соціуму (Д. Надь, Дж. Хатчисон). Другий напрямок виражає соціогенетичне спрямування, де в процесах соціальної диференціації, пов'язаних із статевим диморфізмом, першорядну роль грає культура. Одне з перших досліджень у цьому напрямку належить відомій представниці культурології М. Мід у роботі "Стать і темперамент у різних суспільствах" (1935). Ця монографія стала поштовхом до цілого потоку досліджень зі статевої соціалізації, механізмів засвоєння ролей відповідно до

прийнятих у культурі стереотипів поведінки. Третя орієнтація - когнітивно-персонологічна, що розглядає питання онтогенезу статевої ідентичності, "Я-образу", індивідуального стилю, пов'язаного зі статевим диморфізмом, пізнавального розвитку дітей. У роботах цього напрямку переважають ідеї, що спираються або на психолоаналітичні, або на когнітивно-генетичні концепції особистості. Когнітивні процеси також впливають на формування статевої ідентичності. Чоловічий когнітивний стиль більш аналітичний, у ньому математичні здібності представлені набагато сильніше, ніж у жінок. У останніх більш розвинені вербальні здібності, вони краще справляються з простими, рутинними завданнями. Маккобі та Джеклін (1973) стверджують, що на дівчат впливає спадковість, а на хлопчиків - середовище.

У філолофсько-психологічній літературі процес гендерного розвитку трактується як поняття, що відображає об'єктивний, соціально-конкретний характер відносин між індивідом і соціумом, у ході яких відбуваються усвідомлення та прийняття норм і вимог з боку суспільства в сфері статево-рольової поведінки. На наш погляд, стрижнем і основою статевої соціалізації виступає Я-концепція, оскільки вона інтегрує в собі як етнопсихологічні основи гендерної поведінки, так і соціокультурний вплив сучасності.

Процес входження дитини в суспільство передбачає засвоєння певних знань не тільки матеріальної й духовної культури, але й зі сфери гендерної та сексуальної поведінки. Однак на даному етапі ця проблема перебуває в стадії розробки, простежується неготовність педагогів і шкільних психологів відповідати запитам часу. Наслідком цього є різні порушення гендерної рівноправності в багатьох сферах громадського життя, високі показники шлюбнорозлучних процесів, високий рівень абортів і збільшення венеричних захворювань серед молоді. Таке положення в практиці навчально-виховного процесу привертає увагу вчених до розв'язання теоретико-методологічних і методичних проблем соціалізації статі в рамках педагогічної і вікової психології.

Основними показниками гендерних орієнтацій людини та суспільства на традиційне чи нетрадиційне прийняття статевої ролі є такі категорії, як фемінінність (фемінноцентричні нормативи) і маскуліність (андроцентричні нормативи). Відповідно до теорії статевої відмінностей [2], маскуліна орієнтація виражається у фізичній і духовній силі, у набутті незалежності, в орієнтуванні на індивідуальні досягнення, у виробленні предметно-інструментальних навичок; фемінінні установки проявляються в слабкості, залежності, в емоційно-регулюючих відносинах.

Дихотомія маскуліності-фемінінності в рамках крос-культурних досліджень може набувати якості гіпергендерних особистісних очікувань. Так, ідеальний чоловік в андроцентричних культурах повинен володіти досвідом виживання, уміти контролювати ситуацію. Агресивність, застосування насильства, у тому числі і сексуального, ігнорування прав інших людей виправдане і розглядається як значна складова маскуліної поведінки. Поведінка ж жінок характеризується схильністю до позитивного ставлення в сексуальних домаганнях, стриманістю власного волевиявлення й у той же час маніпулюванням чоловіками в

корисливих цілях. Звідси випливає, що процес соціалізації прямо пов'язаний зі змістовно-значеннєвою інтеграцією Я, коли ролі і дії набувають сутності не самі по собі, а в контексті більш широкої соціальної сфери.

Гендерна ідеологія суспільства накладає певний відбиток на індивідуальне самовизначення людини в системі життєвих цінностей і смислів буття. Так, учнівська молодь із країн так званої маскулінної орієнтації (Японія, США, Великобританія, Мексика) у відсотковому відношенні при порівнянні з іншими країнами відрізняється наполегливістю в досягненні намічених результатів, прагненні до високих матеріальних заробітків і т.д. Студентська молодь фемінінних країн (Швеція, Норвегія, Франція, Данія) схильна до угоди, прагне мати комфортні умови життя (Д. Верн, Л. Гордон, Д. Мошер) [цит. за 1].

Таким чином, гендерна ідеологія суспільства перетворює проблему статевої соціалізації на проблему соціальної відповідальності соціуму перед кожним членом суспільства, яке програмує і направляє, створює змістовну характеристику образу Я; нормативи гендерної поведінки соціуму виступають своєрідним показником засвоєння сімейних і професійних ролей, побудовою ідеального Я.

Процес соціалізації здійснюється протягом усього життя людини. Однак серед вікових етапів онтогенезу роки отрочтва найбільш відповідальні за прийняття статевої ідентичності, засвоєння статевої ролі. Складність цього періоду посилюється обмеженням у часі. Якщо в дитинстві оточуючі ще миряться з деякими відхиленнями в поведінці дитини від запропонованих статевих ролей, тобто установках чоловічої чи жіночої поведінки, то в отрочтві вибір повинен бути більш чітким, інакше підліток ризикує бути відштовхнутим однолітками і батьками; під загрозою опиняється прийняття його ровесниками та його відповідний статус у групі, тому що успіх дитини в підлітковому суспільстві залежить від її відповідності критеріям статевих ролей [цит. за 3].

Засвоєння статевої ролі, на думку Доувана, є більш складним для дівчат, ніж для хлопчиків. Специфіка труднощів пов'язана з розбіжностями в чоловічій і жіночій соціалізації. У хлопчиків ще до школи спостерігається злам у процесі соціалізації, коли вони повинні відмовитися від залежності і пасивності, характерних для попереднього віку, щоб досягти незалежності і стати здатними до самоствердження в соціальному житті з іншими дітьми. У дівчат цей злам відбувається в отрочтві. У дитинстві дівчинка знаходиться під подвійним впливом: перший збільшує її залежність від дому, другий заохочує індивідуалізм і прагнення до змагання. В отрочтві дівчинка раптом відкриває для себе, що повинна відмовитися від цього чи сховати своє прагнення до індивідуального успіху, якщо хоче бути оцінена як жінка. Від неї чекають, що вона відмовиться від ідей самореалізації в ім'я основних цілей: стати дружиною і матір'ю. Соціальний тиск у період отрочтва викликає у дівчат перегляд планів самореалізації. Тепер вони починають розуміти, що лідерство, змагання-агресивні і не жіночні, що відхилення від заданих стандартів загрожує надалі гетеросексуальними відносинами.

Що стосується прийняття статевої ідентичності, то до кінця підліткового віку в основному виробляється певний стиль життя, що визначає сексуальну позицію людини і виражається в різних сексуальних образах.

Особливості сексуальної поведінки дитини обумовлені характером її гендерних настанов, набутих знань про своє тіло, про фізіологічні процеси, що відбуваються в організмі, про взаємини статей. Чим вища міра пізнання, тим вища цінність таких визначальних структур образу Я-компонентів, як усвідомлення статевої ідентичності, культура і гігієна сексуальних відносин, чітка поляризація у формах міжособистісної поведінки.

Психологічним бар'єром на шляху інтеріоризації культури соціальної поведінки, ставлення до репродуктивного здоров'я виступає низький рівень саморефлексії тілесного Я. Дефіцит сексуальної освіти на тлі низкопробної інформації, що надходить, забезпечує телебачення і засоби масової інформації, призводить до відчуження сексуальної сфери від власного образу Я. Україна може вийти на належний рівень розвитку, якщо будуть переглянуті навчальні програми, в яких акцент ставитиметься на вивченні питань, що стосуються духовної культури, шлюбно-сімейних відносин. Це буде сприяти формуванню ціннісно-нормативних орієнтацій, що відповідають нашому суспільству.

Аналіз процесу соціалізації на Україні свідчить про наявність ряду протиріч між гендерними установками й індивідуальними запитами, що призводить до дисгармонії образу Я. Дисбаланс домагань і чекань, заперечення сексуальних бажань на користь етнокультурних нормативів статево-рольової поведінки - все це призводить до дезорієнтації молоді в пошуках шляхів досягнення реального й ідеального Я. Розглядаючи проблему гендерної рівності в нашій країні, можна помітити, що становище радикально змінилося, тому що статевий поділ праці втратив твердість, кількість винятково жіночих і чоловічих занять різко зменшилося, а взаємовідносини чоловіків і жінок у родині і на виробництві стали, в принципі, рівноправними. Проте одна із засновниць жіночої психології К. Хорні стверджує, що жінки часто почувають себе неповноцінними в порівнянні з чоловіками, тому що їхня життєдіяльність ґрунтується на економічній, психичічно-соціальной, політичній залежності від чоловіків. На сучасному етапі розвитку суспільства жінки прагнуть набути певних маскуліних якостей, що дозволили б їм зайняти рівний соціальний статус і привілеї, що забезпечують економічну і соціальну незалежність від чоловіків.

Необхідно ставити акцент на соціально-культурний фактор, який визначає поведінку представників різних статей. У багатьох народів вважається, що для жінок характерним є емоційна експресивність, урівноваженість, комунікабельність, а від чоловіків, навпроти, очікують прояв незалежності, демонстрації сили й у якомусь ступені твердості й агресивності.

Аналіз розвитку сучасної України свідчить про те, що наше суспільство поки ще не готове успішно розв'язувати проблеми гендерної рівності через кризу в духовному, економічному і культурному житті. У цілому дослідники визначають, що контекст культури здійснює важливий вплив на формування Я-концепції особистості.

Список використаних джерел:

1. Головнева И.В. Изменение стереотипов социальных ролей мужчин и женщин как закономерный этап личностного развития в переходный период. *Вісник Харківського Національного Університету. Серія "Психологія"*, 2002, №550. С. 50-52.
2. Кон И.С. Психология половых различий. *Вопросы психологии*. 1981, №2.- С.47-57.
3. Мид М. Культура и мир детства // Избр. произв. Пер. с англ. – М.: Педагогика, 1988. – С. 26-140.
4. Психология индивидуальных различий. Хрестоматия по психологии под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер и В.Ф. Романова. - М., 2000.

УДК 316.454.5**Осика О.В.**

к.психол.н., доц. кафедри прикладної психології ДДПУ

Осика К.С.

к.психол.н., ст. викладач кафедри психології

та розвитку особистості Дон.облППО

Кіценко Г.М.

студентка спеціальності 053 «Психологія» ДДПУ

Глущенко С.І.

начальник відділу профорієнтації Слов'янського МЦЗ

**ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН
У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ**

У статті проведено теоретичний аналіз поняття, сутності та характерних особливостей міжособистісних відносин у колективі, досліджено зв'язок між типами міжособистісних відносин у трудовому колективі та певними якостями особистості.

Ключові слова: особистість, якості особистості, міжособистісні відносини, соціально-психологічний клімат, трудовий колектив.

Постановка проблеми. Американський соціолог Е.Мейо обґрунтував доктрину «людських стосунків» як відповідь на виникнення в сфері виробництва психологічних проблем, більшість яких проявляються у взаємовідносинах. Міжособистісні відносини всередині колективу є комунікативно-конативним компонентом соціально-психологічного клімату. З переходом до ринкової економіки у кожній сучасній організації в процесі професійної діяльності менеджерів та персоналу виникає потреба в повазі до кожного члену колективу, взаємодопомозі, згуртованості, оптимістичному настрої, розвитку почуття захищеності, у дружніх й альтруїстичних міжособистісних відносинах, що є

підґрунтям ефективної діяльності організації та професійної культури особистості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній психології існує безліч думок щодо місця міжособистісних стосунків у життєдіяльності людей. Оскільки будь-яка особистість розглядається в її взаємозв'язку з іншими представниками певної соціальної групи, до якої вона належить, а саме в людських стосунках виявляється глибинний зміст людського «Я» і неповторними барвами «вплітається в канву» об'єктивних суспільних відносин, дозволяючи виділити особливий їх рівень – міжособистісні стосунки, які ґрунтуються на основі певних чуттів людини, що виникають у неї з приводу іншої людини, її поведінки, діяльності, позиції в суспільстві. У зв'язку з цим В.М.М'ясищев вважав, що визначальним для особистості є ставлення до людей, тобто взаємовідносини (Мясищев, 2011). Розвитку теорії взаємовідносин присвячені чисельні наукові дослідження, в яких означена проблема розглядається з різних точок зору. Фундаментальне значення, у цьому сенсі, мають праці Б.Г.Ананьєва, В.М.Бехтерева, Н.П.Денисової, С.Ф.Касаткіна, О.Ф.Лазурського, В.М.Мясищева, М.Л.Фігуріна, М.М.Щелованова, в яких розглянута загальна характеристика, структура і функції міжособистісних стосунків. Окремі концептуальні положення щодо розвитку моральних якостей особистості й культури міжособистісних стосунків представлені в наукових працях Ю.П.Азарова, А.М.Алексюка, О.А.Біди, Г.П.Васяновича, І.О.Вахоцької, І.М.Гапійчук, Є.І.Головахи, В.Г.Кременя, А.І.Кузьмінського, І.П.Підласого.

У науковій літературі міжособистісні стосунки тлумачать як: безпосередні зв'язки й відносини, що складаються в реальному житті між живими індивідами, які мислять і відчують. Інакшими словами – це емпіричні стосунки реальних людей у їхньому реальному спілкуванні; специфічний вид ставлення людини до людини, який надає можливість безпосереднього (чи опосередкованого технічними засобами) одночасного чи відтермінованого особистісного ставлення у відповідь; психологічні стосунки, що ґрунтуються на взаємній готовності суб'єктів до певного типу неформальної взаємодії й спілкування, супроводжуються почуттям симпатії – антипатії та можуть бути оцінними й дієвими, тобто реалізуватися у взаємодії. Людські відносини передбачають зв'язок як мінімум між двома індивідами, а їх характер залежить від характеру психологічних особливостей учасників (Коломенський, 2010).

Водночас стосунки, у яких реалізується суб'єктивний психологічний чинник, накладають своєрідний відбиток на певну соціальну ситуацію. Психологічний словник визначає міжособистісні стосунки, як зв'язки між людьми, що суб'єктивно переживаються і об'єктивно виявляються в характері й способах міжособистісної взаємодії, тобто взаємних впливів людей один на одного в процесі їхньої спільної діяльності та спілкування. Це система установок, орієнтації й очікувань, стереотипів та інших диспозицій, через які люди сприймають і оцінюють один одного. Ці диспозиції опосередковуються змістом, цілями, цінностями й організацією спільної діяльності, водночас виступаючи

основою формування соціально-психологічного клімату в колективі (Мансуров, 2004).

Отже, природа міжособистісних стосунків істотно відрізняється від природи суспільних стосунків, оскільки вони ґрунтуються, виникають і складаються на основі певних відчуттів, що народжуються у людей стосовно один до одного. Емоційна основа міжособистісних стосунків включає афекти, емоції й відчуття.

Але стосунки між людьми не складаються лише на основі безпосередніх емоційних контактів, оскільки сама діяльність, у тому числі спільна, опосередковує інший ряд стосунків, суспільних. Тому одним із надзвичайно важливих і складних завдань соціальної психології вважають паралельний аналіз стосунків, як міжособистісних, так і опосередкованих спільною діяльністю, тобто суспільних стосунків. Слід зауважити, що ці обидва ряди стосунків реалізуються у спілкуванні. В реальному спілкуванні відображаються не лише міжособистісні стосунки людей, виявляються не лише їх емоційні прихильності, неприязнь тощо, але в спілкування вплітаються й суспільні, безособові за своєю природою, стосунки (Карамушка, 2003).

Багатоманітність людських стосунків не охоплюються лише міжособистісним контактом, оскільки положення людини за вузькими рамками міжособистісних зв'язків, в ширшій соціальній системі, де її місце визначається не очікуваннями індивідів, що взаємодіють з нею, також вимагає певної побудови системи її зв'язків. А цей процес може бути реалізований лише в спілкуванні. Таким чином, поза спілкуванням людське суспільство просто немислиме (Рулєв, 2012).

Розглядаючи відповідно до концепції В.М.Мясищева міжособистісні відносини як видове поняття стосовно родового «психологічні відносини», М.М.Обозов акцентує увагу на їх суб'єктно-суб'єктних зв'язках, яким властива постійна взаємність і мінливість. Очевидно, що це зумовлюється активністю з обох боків. Тому міжособистісні відносини реалізуються передусім, у взаємодії. Сенс явища взаємодії розкривається через кілька понять, серед яких слід відзначити: «взаємовідносини», які можуть бути конструктивними або деструктивними залежно від задоволення сторін; «взаємодопомога», як сприяння людей один одному; «взаєморозуміння», що свідчить про узгодженість і злагоду між людьми, що взаємодіють. Кожне з цих понять вказує на афективну (емоційну), гностичну (когнітивну, інформаційну), поведінкову (практичну, регулятивну) складові реальної взаємодії людей (Обозов, 1990).

Перша (емоційна) відображає їхні емоційні стани, що виникають у процесі взаємодії. Друга (когнітивна) включає усі психічні процеси, пов'язані з пізнанням навколишньої дійсності й самого себе: відчуття, сприймання, пам'ять, мислення, уяву. Поведінкова складова характеризує зовнішні прояви взаємодії: результати діяльності, вчинки, міміку, жести, мовлення. Таким чином, М.М.Обозов обґрунтовує взаємовідносини як складову взаємодії, яка завдяки взаєморозумінню і через взаємодопомогу забезпечує її результат. Конструктивність чи деструктивність останнього залежить від ступеню досягнення між партнерами злагоди й узгодженості в процесі взаємодії. Таке

виокремлення складових міжособистісної взаємодії дозволяє глибше проникнути в природу й механізми багатьох соціально-психологічних феноменів: спілкування, сприймання й розуміння людини людиною, сумісності й спрацьованості, емпатії, що притаманно міжособистісним стосункам. На основі виділення в структурі особистості соціокультурного, психологічного, індивідуального рівнів характеристик можна сказати, що різні види міжособистісних взаємин припускають включення в спілкування тих чи інших рівнів характеристик особистості.

М.М.Обозов пропонує таку ієрархічну систему міжособистісних стосунків: відносини знайомства; приятелювання; товариські; дружні; любовні відносини; подружні; родинні відносини. Стосунки усіх названих рівнів можна поділити на конструктивні й деструктивні, враховуючи ступінь взаємодопомоги й взаєморозуміння в кожній конкретній групі. Головним критерієм класифікації міжособистісних стосунків вважається міра, глибина залучення у них особистості (Обозов, 1990).

Ідея опосередкування міжособистісних стосунків спільною діяльністю як об'єднання таким чином окремих індивідів у групу, розроблена академіком А.В.Петровським і його науковою школою, стала традиційною. Діяльнісне опосередкування взаємин (за О.М.Леонт'євим) набуло якості методологічного принципу, який відображає детермінацію розумових процесів у свідомості індивіда, а також міжособистісних процесів у групах з урахуванням їх змісту, цілей та соціальної цінності виконуваної діяльності (Леонт'єв, 2005).

Мета статті: Теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити особливості міжособистісних відносин у трудовому колективі.

Завдання статті:

1. Теоретичний аналіз прояву міжособистісних відносин у трудовому колективі.
2. Емпіричне дослідження міжособистісних відносин у трудовому колективі.

У дослідженні взяли участь 58 членів колективу Торгівельної мережі «Елма сервіс» м.Краматорськ. Для розв'язання поставлених завдань використовувались емпіричні методи дослідження: бесіда, тестування. Застосовувалась: *методика діагностики міжособистісних відносин (Т.Лірі)*; *методика багатofакторного дослідження особистості (Р.Кеттелл)*. Опрацювання отриманих даних здійснювалось за допомогою кореляційного аналізу за К.Пірсоном.

Під час дослідження міжособистісних відносин за допомогою *методики Т.Лірі* були отримані результати, які характеризують групу, ґрунтуючись на двох основних факторах – домінування та дружелюбність. Дані представлені у таблиці 1.

Таблиця 1. Типи міжособистісних відносин членів колективу

Типи відношень у групі	Кількість людей, %
Позитивні значення дружелюбності	83
Негативні значення дружелюбності	17
Позитивні значення домінування	33
Негативні значення домінування	67

У групі переважає дружелюбне ставлення. Це свідчить про те, що міжособистісні відносини в колективі, загалом, є гарними, це характеризує його як міцну та дружню команду, позитивно відбивається на загальному соціально-психологічному кліматі. Переважний тип відносин – доброзичливий, тобто проявляється лояльне ставлення до всіх, орієнтований на прийняття і соціальне схвалення. Також в колективі мають місце люди, які прагнуть домінувати, їх на 34% більше, ніж тих, хто бажає підкорятися та не прагне до влади. Незважаючи на такий високий показник домінування, колектив вміє знаходити спільну мову. Стуртованість та поділені групові ролі напряму впливають на психологічний клімат у колективі (Осторовський, 2009).

Також, за допомогою методики Т.Лірі були отримані дані за *восьми характерологічним особливостям особистості*, що мають 3 ступеня вираженості. У колективі були виявлені найбільш виражені якості, такі як – *довірливість* (50% колективу присутня ця якість, середній бал по групі досить високий – 5,3), *добросердечність* (66% колективу властива ця якість, середній бал по групі також високий – 5,3), *готовність прийти на допомогу* (50% колективу властива ця якість, за нею набрано найвищий середній бал по групі – 7,2, отже – всі опитувані дуже чуйні та небайдужі до чужих труднощів). Найменш вираженою якістю виявилася – *скептецизм* (середній бал по групі – 4, що свідчить про низький рівень цього показника). Всі вищенаведені дані доводять, що відносини у колективі є щиросердними та дружніми. Цей колектив можна назвати справжньою «командою», вони мають високий ступінь згуртованості, самовіддачі та завжди готові прийти на допомогу колегам.

З метою вивчення якостей особисті членів колективу був використаний *16-ти факторний опитувальник Р.Кеттелла*, за допомогою якого було визначено якості членів колективу з 16-ти пар:

Замкненість/Товариськість,
Низький/Високий інтелект,
Емоційна стійкість/нестійкість,
Пристаюваність/Самовпевненість,
Стриманість/Імпульсивність,
Безвідповідальність/Відповідальність,
Боязкість/Сміливість,
Практичність/М'якість,
Довірливість/Підозрілість,
Практичність/Мрійливість,
Прямолінійність/Дипломатичність,
Безпечність/Стурбованість,
Консерватизм/Радикалізм,
Залежність від групи/Самостійність,
Недбалість/Самолюбство,
Розслабленість/Зібраність.

Отримані під час дослідження результати представлені в таблиці 2.

Таблиця 2. Якості особистості (середні значення в колективі)

Якості (від 1 до 5,5 б.)	Схильність досліджуваних (%)	Схильність досліджуваних (%)	якості (від 5,6 до 10 б.)
А.Замкненість	33	8	А.Товариськість
В.Низьк.інтелект	17	7	В.Висок.інтелект
С.Емоц.нестійкість	2	83	С.Емоц.стійкість
Е.Пристосовуваність	8	50	Е.Самовпевненість
Ф.Стриманість	17	17	Ф.Імпульсивність
Г.Безвідповідальність	33	10	Г.Відповідальність
Н.Нерішучість	5	33	Н.Сміливість
І.Практичність	17	8	І.М'якість
Л.Довірливість	5	17	Л.Підозрілість
М.Практичність	17	17	М.Мрійливість
Н.Прямолінійність	10	8	Н.Дипломатичність
О.Безпечність	3	17	О.Занепокоєність
Q1.Консерватизм	11	50	Q1.Радикалізм
Q2.Залежн. від групи	17	17	Q2.Самостійність
Q3.Недбалість	3	5	Q3.Самолюбство
Q4.Розслабленість	5	17	Q4.Зібраність

Відсоткові дані в таблицю брались лише за найбільш вираженими особистісними якостями, в діапазоні від 1 до 3 (нижній поріг якості) та в діапазоні від 8 до 10 (верхній поріг якості). За цими показниками можна зробити висновок, що в групі найбільша частина випробуваних мають високі показники за трьома шкалами – Емоційна стійкість, Самовпевненість, Радикалізм.

Емоційна стійкість (або Сила «Я») характеризується силою, емоційною стійкістю, стриманістю, спокійністю, флегматичністю, тверезим поглядом на речі, працездатністю, реалістичною налаштованістю, емоційною зрілістю, наявністю постійних інтересів, спокійністю, реальною оцінкою обставин, управлінням над ситуацією, може мати місце емоційна ригідність та нечутливість.

За даними дослідження виявлено, що 83% членів колективу мають схильність до емоційної стійкості, що характеризує їх найкращим чином. Такий колектив важко вивести з рівноваги або розхитати сталі відносини між його членами. Більшість людей володіють життєвим досвідом на емоційною зрілістю, що найкращим чином впливає на атмосферу в колективі.

Самовпевненість (або домінантність) виявляється в схильності до домінування, владності, непоступливості, самовпевненості, напористості, агресивності, впертості, конфліктності, норовливості, непоступливості, нестійкості, незалежності, грубості, ворожості, похмурості, бунтарстві, неслухняності, непохитності, потребі у захопленні собою. За даними дослідження виявлено, що 50% членів колективу мають таку якість як самовпевненість. Цей факт може дещо ускладнювати відносини і атмосферу в колективі, підвищувати напруження у деяких конфліктних ситуаціях. Але, як

показали результати дослідження, обстежений колектив навчився вдало долати цю перепону та зберігає досить комфортні умови існування.

Радикалізм характеризується такими якостями особистості як схильність до експериментів, аналітичність, лібералізмом, вільнодумством, терпимістю до незручностей, критичним настроєм, доброю поінформованістю, недовірливістю авторитетам, наявністю інтелектуальних інтересів. За допомогою опитування ми виявили, що в групі 50% випробуваних схильні до радикалізму. Цей фактор дуже допомагає в роботі такого підрозділу як бухгалтерія, бо люди з такою схильністю мають аналітичний склад розуму, високо поінформовані, мають високий рівень інтелекту. Відносини в колективі, завдяки наявності такої риси особистості, лише укріплюються та покращуються, тому що вона полегшує їх спільну діяльність.

Для встановлення зв'язку міжособистісних відносин у колективі з якостями особистості, була використана лінійна кореляція за К. Пірсоном.

Коефіцієнт кореляції розраховується за наступною формулою:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma(x_i - \bar{x}) \times (y_i - \bar{y})}{\sqrt{\Sigma(x_i - \bar{x})^2 \times \Sigma(y_i - \bar{y})^2}}$$

Значний кореляційний зв'язок виявили за показниками Замкненість/Товариськість та Самовпевненість – $r = 0,67$, Замкненість/Товаристкість та Безкорисливість – $r = 0,76$. Це вказує, що товариськість має вагомий вплив на встановлення дружніх міжособистісних відносин у колективі.

Такий показник як Пристосованість/Самовпевненість має високий кореляційний зв'язок з Домінантністю в колективі, $r = 0,88$, тобто самовпевненість впливає на фактор лідерства.

Якість особисті Нерішучість/Сміливість має також значний кореляційний зв'язок з Домінантністю, $r = 0,92$. Виходячи з цього, можемо стверджувати, що рішучі люди прагнуть домінувати у колективі.

Високий кореляційний зв'язок було виявлено між такими особистісними якостями як Розслабленість/Зібраність та Поступливістю, Добросердечністю, Безкорисливістю, в середньому, $r = 0,8$. Це свідчить що енергійні, рухливі люди, ентузіасти легко знаходять спільну мову у колективі.

На основі проведеного дослідження та отриманих результатів можна зробити висновок, що на розвиток міжособистісних відносин в колективі впливають особистісні якості кожного члена колективу, такі як: товариськість, самовпевненість, сміливість, практичність, м'якість.

Висновки. Соціально-психологічний клімат – це якісна сторона міжособистісних відносин, що проявляються у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі.

Проведений теоретичний аналіз міжособистісних відносин в трудовому колективі дозволив стверджувати, що на трудову активність людей здійснюють вплив не стільки матеріальні, скільки психологічні умови. У формуванні ставлень, почуттів, настроїв працівників відіграють роль як свідомі так і

підсвідомі чинники, інстинкти, прагнення. Настрої, почуття працівників є не тільки результатом розвитку їх індивідуальної психіки але й продуктом впливу колективної психології, результатом соціально-психологічного клімату.

Виявлено, що в колективі існує товариський тип міжособистісних відносин, дружелюбно налаштованих людей в колективі 83%. Переважний тип відносин – доброзичливий. В колективі 67% обстежених прагнуть домінувати, але члени колективу знаходять з ними спільну мову.

Виокремлені найбільш виражені особистісні якості – *довірливість* (50% колективу властива ця якість), *добросердечність* (66% членів колективу), *готовність прийти на допомогу* (50% членів колективу). Спостерігається низький рівень прояву *скептицизму*. Представлені дані свідчать, що у колективі щирі та дружні міжособистісні відносини.

Визначено, що в колективі найбільша частина випробуваних мають високі показники за трьома шкалами: емоційна стійкість – 83%, самовпевненість – 50%, радикалізм – 50%.

Встановлено статистично значущі кореляційні зв'язки міжособистісних відносин у колективі з якостями особистості:

Пристаєваність/Самовпевненість має високий кореляційний зв'язок з Домінантністю в колективі, $r = 0,88$, це вказує, що самовпевненість сприяє прояву лідерських здібностей особистості;

Розслабленість/Зібраність має високий кореляційний зв'язок із такими якостями, як: Поступливість, Добросердечність, Безкорисливість, $r = 0,8$. Отож, енергійні члени колективу активно взаємодіють з учасниками організаційного процесу.

Перспектива дослідження полягає у вивченні динаміки міжособистісних відносин у колективі.

Список використаних джерел:

1. Карамушка Л.М. Психологія управління. К.: Міленіум, 2003. 320 с.
2. Коломенский Я.Л. Социальная психология взаимоотношений в малых группах. Учебное пособие для психологов, педагогов, социологов. М.: АСТ, 2010. 446 с.
3. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание, Личность. М.: Смысл, Академия, 2005. 352 с.
4. Мансуров Н.С. Морально-психологический климат и его изучение. М., 2004. 235 с.
5. Мясичев В.Н. Психология отношений. 4-е издание, М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2011. 400 с.
6. Обозов М.М. Психологія міжособистісних відносин. К.: Либідь, 1990. 191 с.
7. Островский Э.В. Психология управления. М.: ИНФРА-М, 2009. 249 с.
8. Рульев В.А., Гуткевич С.О., Мостянська Т.Л. Управління персоналом: навчальний посібник. К.: Кондор, 2012. 310 с.

ДК 159.9.019.4-053.6:159.944.4:004-021.462

Погрібна А.О.

к. психол. н., доц. каф. прикладної психології ДДПУ

Лісніча Т.Г.студентка I курсу магістратури
спеціальності 053 «Психологія» ДДПУ**Кадук О.М.**зав. відділу соціально-психологічного
супроводу розвитку особистості ДоноблІППО

ОСОБЛИВОСТІ КОПІНГ-ПОВЕДІНКИ ПІДЛІТКІВ З ІНТЕРНЕТ-ЗАЛЕЖНІСТЮ

У статті представлено теоретичні та практичні аспекти проблеми копінг-поведінки підлітків з інтернет-залежністю. Розглянуто основні концептуальні положення щодо складових копінг-поведінки, визначено їх роль у підтримці та збереженні психічного і психологічного здоров'я. З'ясовано, що підлітки з інтернет-залежністю відрізняються низьким рівнем ресурсності, переважанням втрат внутрішніх ресурсів над їх придбанням, використанням здебільшого неконструктивних інтрапсихічних форм подолання стресу.

Ключові слова: копінг-поведінка, копінг-стратегії, копінг-ресурси, інтернет-залежність, підлітковий вік.

Постановка проблеми. У сучасній культурі проблема психічного та психологічного здоров'я відноситься до числа загальнолюдських цінностей і є одним з основних критеріїв визначення розвитку суспільства. А здоров'я підростаючого покоління є показником загального розвитку країни, відображенням її політичного, соціально-економічного та морального стану, чинником формування демографічного, економічного та трудового потенціалів держави і суспільства. Усвідомлення значущості збереження, підтримки та відновлення здоров'я нації починається з турботи про молодь. Для цього необхідне проведення соціально-психологічних досліджень шляхів підвищення в підлітків усвідомлення цінності здоров'я, здорового способу життя та формування культури здоров'я. Розкриття сутності феномена здоров'я можливе лише за умови розглядання його в єдності трьох компонентів: фізичного, соціального та психічного. Визначення та діагностика факторів, що впливають на психічне здоров'я підлітків, є однією з найактуальніших проблем сучасності, оскільки допоможе обрати оптимальні методи та ефективні технології впливу, забезпечити індивідуальний та диференційований підхід до кожної зростаючої особистості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Проблема копінг-поведінки стає сферою наукових інтересів зарубіжних і вітчизняних вчених лише у другій половині двадцятого століття (Л. Анциферова, Р. Грановська, Н. Ендлер, Л. Китаєв-Смик, Т. Крюкова, Р. Лазарус, Н. Михайлова, Р. Мус, І. Нікольська, Дж.

Паркер, С. Фолкман, В. Ялтонський та ін.). При цьому досліджувались здебільшого стратегії психологічного подолання складних життєвих ситуацій, сімейний стрес і копінг у здорових сім'ях, людей груп ризику та осіб з хронічними захворюваннями тощо (так званий копінговий рух). Не дивлячись на те, що теорія копіngu отримала всесвітнє визнання, у дослідженнях стресу і життєвих подій відзначається неоднозначність поглядів відносно концептуальних основ означеного феномену. Найбільш розробленою є концепція Р. Лазаруса [7], в якій копінг розглядається як динамічний процес, який визначається суб'єктивністю сприйняття ситуації; первинною та вторинною індивідуальною когнітивною оцінкою загрози несприятливого впливу потенційного стресора, власних ресурсів і можливостей вирішити задачу; включенням емоційно-оцінних реакцій, які є підконтрольними когнітивній оцінці; пошуком і застосуванням оптимальних копінг-стратегій; оцінкою результату дій (новою оцінкою ситуації).

Ґрунтуючись на концептуальних засадах когнітивно-поведінкового підходу, сучасні дослідники копінг-поведінку розуміють як цілеспрямовану соціальну поведінку, що дозволяє суб'єкту за допомогою усвідомлених стратегій, адекватних особистісним особливостям і ситуації, впоратися зі стресом або важкою життєвою ситуацією [2; 3; 4; 5]. При цьому основною складовою копінг-поведінки, згідно з сучасним баченням, виступають копінг-стратегії як засоби і прийоми, за допомогою яких відбувається процес опанування. Сучасний погляд на сутність копінг-поведінки цілком узгоджується з теорією Р. Лазаруса, згідно з якою копінг розуміється як особлива адаптивна поведінка, основними завданнями якої є подолання, пристосування або уникнення складних життєвих ситуацій, зменшення їхніх негативних наслідків тощо. Виходячи з окреслених завдань, автор розробив класифікацію копінг-стратегій за критерієм активність/пасивність: дослідник розділив їх на проблемно-орієнтовані (направлені на пряме усунення або зміну впливу стресової ситуації) та емоційно-орієнтовані (спрямовані на регуляцію емоційної напруги). Р. Лазарус стверджував, що проблемно-орієнтовані копінг-стратегії пов'язані з більшою ефективністю діяльності і суб'єктивно оцінюються як більш ефективні, ніж емоційно-орієнтовані [7].

Сучасні дослідження, проведені в рамках когнітивно-поведінкового підходу, в цілому підтверджують умовиводи Р. Лазаруса, при цьому наголошується, що проблемно-орієнтовані копінг-стратегії ефективні у тому випадку, якщо ситуація контролюється суб'єктом, а емоційно-орієнтовані доречні, коли ситуація не залежить від волі людини. Продовження традицій Р. Лазаруса дало змогу у сучасній психології виокремити декілька параметрів побудови класифікації копінг-стратегій: орієнтованість, ефективність/неефективність, активність/пасивність, адаптивність/неадаптивність, ступінь інтенсивності, сфера психіки та т.п. Особливої уваги потребує питання визначення критеріїв ефективності опанування. Як основні критерії сучасні науковці називають психічне благополуччя, тривалість позитивних наслідків, зниження рівня

невротизації та вразливості до стресів та т.п. (Т.Л. Крюкова, С.К. Нартова-Бочавер, А.В. Копитов, К. Муздибаєв, Т.А. Ткачук, П. Коста, Р. Мак-Крей та ін.).

Невід'ємною складовою копінг-поведінки є копінг-ресурси, під якими розуміють відносно стабільні особистісні і соціальні характеристики людини, що забезпечують психологічний фон для подолання стресу і сприяють розвитку копінг-стратегій [3]. Наше дослідження ґрунтується на методологічних засадах концепції психологічного стресу і «консервації» ресурсів (COR-теорії) С. Хобфолла [6], у якій копінг-ресурсам відводиться провідна роль у збереженні психологічної стійкості в стресових ситуаціях. Як ресурси автор виділив матеріальні і нематеріальні об'єкти (дохід, будинок, бажання, цілі і т.п.); зовнішні і внутрішні (інтраперсональні) змінні (соціальна підтримка, самоповага, професійні вміння, оптимізм, життєві цінності і т.п.); психічні та фізичні стани; вольові, емоційні та енергетичні характеристики тощо. Центральною ланкою концепції є положення про накопичення («консервацію») ресурсів як своєрідного антиципаторного (передбачуваного) копіngu. Втрату ресурсів автор розглядав у якості первинного механізму, що запускає стресові реакції. На думку С. Хобфолла, стресогенною є не сама життєва подія, а пов'язана із цим втрата будь-якої життєвої позиції - втрата статусу, заробітку, влади, самоповаги та т.п.

Розвиваючи дану концепцію з позицій суб'єктно-ресурсного підходу, російська дослідниця Н.Є. Водоп'янова у своєму дисертаційному дослідженні науково обґрунтувала запропонований психодіагностичний інструментарій, за допомогою якого можна оцінити адаптаційні можливості й стресову уразливість через категорію втрат і придбань персональних ресурсів. На думку автора, чим вищий індекс ресурсності, який визначається як баланс між втратами і придбаннями особистісних та соціально-психологічних ресурсів, тим вищий адаптаційний потенціал та стресостійкість особистості [1].

На сьогодні матеріалом для досліджень копінг-поведінки виступають різні види діяльності і важких ситуацій (професійна, навчальна діяльність; дитячо-батьківські відносини; подружні стосунки; подолання ситуацій хвороби та т.п.), а також різні етапи онтогенезу (І.Р. Абітов, В.В. Байдик, Н.Є. Водоп'янова, О.Р. Ісаєва, А.В. Кіясь, О.С. Кочарян, О.О. Назаров, С.К. Нартова-Бочавер, В.В. Павленко, А.В. Поденко, В.Н. Понікарова, Н.В. Родіна, З.А. Сивогракова, А.В. Сидоренко, Н.О. Сирота, О.І. Склень, Т.А. Ткачук, С.А. Хазова та ін.). При цьому недостатньо уваги приділяється проблемі опанування підлітками, які схильні до адиктивних форм поведінки, що і визначило мету нашого дослідження.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою даного дослідження є визначення особливостей копінг-поведінки підлітків з інтернет-залежністю (як форми поведінкової адикції).

Виклад основного матеріалу. Експериментальне дослідження проводилось на базі загальноосвітньої школи I – III ступенів №6 м. Дружківки. Вибірку склали учні підліткового віку у кількості 50 осіб. Було використано наступні стандартизовані психодіагностичні методики: 1) Методика інтернет-залежності (автор К. Янг), 2) Опитувальник втрати і придбання персональних ресурсів

(автори Н. Водоп'янова, М. Штейн), 3) Опитувальник визначення копінг-стратегій (автор Р. Лазарус).

У результаті аналізу отриманих результатів було встановлено кількісний склад учнів з інтернет-залежністю. У нашій виборці таких виявилось 36%. При Інтернет-залежності відзначаються нездатність і активне небажання відволіктися навіть на короткий час від роботи в Інтернеті; досада і роздратування, що виникають при вимушених перервах; прагнення проводити за роботою в Інтернеті все більше часу; готовність брехати друзям і членам сім'ї, применшуючи тривалість роботи в Інтернеті; здатність і схильність забувати про домашні справи, навчання; прагнення звільнитися на час роботи в Інтернеті від почуттів провини або безпорадності, які раніше виникли, від станів тривоги або депресії, набуття відчуття емоційного підйому; нехтування власним здоров'ям, різке скорочення тривалості сну; уникнення фізичної активності; нехтування особистою гігієною; постійне «забування» про їжу. Інтернет-залежність сприяє формуванню у підлітків ряду психологічних проблем: конфліктну поведінку, хронічні депресії, перевагу віртуального простору реальному життю, труднощі адаптації в соціумі, втрата здатності контролювати час перебування за комп'ютером, виникнення почуття дискомфорту при відсутності можливості користування Інтернетом та т.п.

Наступним завданням нашої роботи було дослідження копінг-поведінки підлітків з інтернет-залежністю порівняно з учнями, які не мають ознак даної адикції. При цьому було використано метод математико-статистичної обробки даних (t-критерій Стюдента). Було встановлено, що 61% підлітків з високим рівнем інтернет-залежності мають низький рівень ресурсності, що значно перевищує кількість учнів без її ознак (61% проти 6%; $p \leq 0,001$). Отже, у даній категорії респондентів спостерігається порушення балансу між втратами і придбаннями персональних ресурсів, низька здатність до їхньої мобілізації. Відзначається зниження ресурсного забезпечення в процесі їхньої діяльності, здатності до усунення протиріч із соціальним середовищем, подолання несприятливих життєвих обставин. Зазначимо, що різниця між «придбаннями» і «втратами» у інтернет-залежних підлітків – негативна (-7,8), без інтернет-залежності – позитивна (+14,2) ($p \leq 0,001$). Це наявно показує перевищення втрат ресурсів особистості над її придбаннями у інтернет-залежних учнів. При тому, що в другій групі виявилось, навпаки, значне перевищення придбання ресурсів особистості над її втратами ($p \leq 0,001$). Спираючись на ресурсну концепцію психологічного стресу С. Хобфолла, ми можемо свідчити про низьку здатність підлітків з інтернет-залежністю до накопичення («консервації») особистісних та середовищних копінг-ресурсів.

Дослідження копінг-стратегій як складової копінг-поведінки показало, що підлітки з інтернет-залежністю більшою мірою використовують неконструктивні емоційно-орієнтовані копінг-стратегії, спрямовані на редукцію емоційної напруги та зміну власних установок відносно ситуації: «дистанціювання» (62,2%), «втечу-уникнення» (62,5%). Цікаво, що ведучу позицію в ієрархії стратегій опанування займає в них неконструктивна

проблемно-орієнтована копінг-стратегія «конфронтація» (72,2% респондентів). Зауважимо, що за зазначеними стратегіями поведінки підлітки з інтернет-залежністю статистично значуще відрізняються від учнів без інтернет-залежності ($p \leq 0,001$).

Навпаки, підлітки, що не мають ознак даної форми адикції, здебільшого вдаються до активного, проблемно-орієнтованого копіngu «планування вирішення проблеми» (77,8%) та конструктивних емоційно-орієнтованих копінг-стратегій «пошук соціальної підтримки» (77,2%) та «прийняття відповідальності» (75%). Відмінності між досліджуваними групами відповідають рівню статистичної значущості $p \leq 0,001$.

Отже, підлітки з інтернет-залежністю використовують або агресивні форми опанування, або відсторонення від складної ситуації та її знецінення, або реагування на стресові ситуації за типом уникнення. Використання підлітками цих неконструктивних копінг-стратегій знижує можливості соціальної адаптації особистості, створюючи психологічні бар'єри в спілкуванні, що викликає негативну реакцію з боку оточуючих. Застосування таких стратегій гальмує розвиток та реалізацію особистісного потенціалу, зменшує можливості самоконтролю, що впливає на виникнення девіантної поведінки, в тому числі й інтернет-залежності. Не властиво для даної групи респондентів вдавання до найефективнішої стратегії подолання проблемних ситуацій, спрямованої на активну зміну ситуації та її конструктивне вирішення - «планування вирішення проблеми». Не характерним для них є і схильність в умовах тривалого психоемоційного напруження до пошуку можливостей для отримання психологічної підтримки, вони віддають перевагу ізоляції та соціальному відчуженню.

Висновки. Отже, результати дослідження дозволили нам визначити особливості копінг-поведінки підлітків з інтернет-залежністю, які полягають у низькому рівні ресурсності, схильності до надмірного витрачання внутрішніх ресурсів, невмінні їх раціонально використовувати та оновлювати. Це надає нам підстави стверджувати про низькі адаптаційні можливості та високу стресову уразливість даної категорії респондентів. Особливостями використання копінг-стратегій є використання здебільшого неконструктивних інтрапсихічних форм подолання стресу, що призводять до швидкого зменшення емоційної напруги, та асоціального проблемно-орієнтованого копіngu. Вдавання до пасивних копінг-стратегій може бути обумовлено обмеженістю внутрішніх копінг-ресурсів, а також дефіцитом навичок проблемно-вирішальної поведінки. Подальшими перспективами дослідження вважаємо розробку корекційно-розвивальної програми щодо формування високоефективної копінг-поведінки у підлітків та впровадження її у навчально-виховний процес з метою запобігання інтернет-залежності в учнівському середовищі.

Список використаних джерел:

1. Водопьянова Н.Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов «субъект-субъектных» профессий): автореф. дис. ... доктора психол. наук:

19.00.03. Санкт-Петербург, 2014. 49 с.

2. Погрібна А.О. Теоретичні аспекти проблеми копінг-поведінки особистості. *Практична педагогіка та психологія: методи і технології*: матеріали всеукр. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 1-2 липня 2016 р. Запоріжжя, 2016. С. 147-151.

3. Психологічний словник / авт.-уклад. В.В. Синявський, О.П. Сергеєнкова; ред. Н.А. Побірченко. К.: Науковий світ, 2007. 274 с.

4. Родіна Н.В. Психологія копінг-поведінки: системне моделювання: монографія. Одеса: Видавець Букаєв В.В., 2011. 364 с.

5. Ткачук Т.А. Копінг-поведінка: стратегії та засоби реалізації: монографія. Ірпінь: Нац. ун-т ДПС України, 2011. 284 с.

6. Н

American Psychologist. 1989. № 44 (3). P. 513–524.

7. Lazarus R.S., Folkman S. Transactional theory and research on emotion and coping. *Eur. J. Pers.* 1987. V.1. P. 141-169.

о

l

УДК 37.091.12.011.3-051:316.77

Резнікова О.А.

к.п.н., доц. кафедри психології ДДПУ

Гейченко Ю.Ю.

студент I курсу магістратури

спеціальності 053 «Психологія» ДДПУ

S

.

E

.

КОМУНІКАТИВНІ ЗДІБНОСТІ ВЧИТЕЛЯ В СТРУКТУРІ ГУМАНІСТИЧНОЇ ПАРАДИГМИ ОСВІТИ

У статті проведено аналіз теоретичних підстав дослідження комунікативних здібностей вчителя. Розкрито значення комунікативних здібностей вчителя в аспекті завдань гуманізації сучасної системи освіти, насамперед гуманізації педагогічного спілкування між учасниками педагогічної взаємодії.

Ключові слова: педагогічна діяльність, комунікативні здібності, освіта, гуманістична парадигма.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Проблема комунікативних здібностей не є новою для психологічної науки. Їх роль для життєдіяльності людини ніколи не заперечувалась, проте частіше всього значення даного виду здібностей недооцінювалось. В психології переважна увага приділялась здібностям предметно-пізнавального характеру. Вони традиційно вивчаються в загальній і диференційній психології і називаються здібностями до різних видів діяльності. Водночас здібності міжособистісного характеру мають не менше значення для психологічного розвитку індивіда і набуття ним необхідних форм суспільної поведінки. Без уміння адаптуватися до людей, взаємодіяти з ними і

и

г

с

е

s

налагоджувати хороші взаємостосунки в різних ситуаціях, нормальне життя і психічний розвиток особистості були б просто неможливі.

Нерозвинені у свій час комунікативні здібності виявляються на наступних етапах життєвого шляху особистості в її нездатності гнучко поєднувати свою активність з активністю інших людей. Без достатнього рівня розвитку комунікативних здібностей ніяка діяльність не може бути ефективною. Саме з цієї причини вчені, які досліджують проблему вдосконалення професійної підготовки різного роду спеціалістів все більше уваги надають формуванню у них різного роду характеристик комунікативної діяльності.

Наявність комунікативних здібностей є важливим чинником успішності особистості у професійному аспекті. Однак особливого значення ця категорія набуває в освітній сфері, де виступає як професійно-особистісна характеристика спеціаліста. Тому, розглядаючи діяльність вчителя та його професійні здібності до спілкування з іншими учасниками педагогічного процесу, вважаємо правомірним виходити з розуміння актуальності даних здібностей на сучасному історичному етапі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Діапазон дослідження комунікативних здібностей є досить широким: основні положення теорії комунікативних здібностей (Г.С. Васильєв, А.А. Кідрон, С.Д. Максименко, К.К. Платонов та ін.); етапи та чинники формування комунікативних характеристик особистості в процесі онтогенезу (Л.С. Виготський, І.П. Волков, І.С. Кон, Г.С. Костюк, М.І. Лісіна, Р.С. Немов, Т.О. Піроженко та ін.); специфіка комунікативних здібностей як професійно необхідних (спеціальних) здібностей педагога (О.О. Бодальов, В.А. Кан-Калік, О.О. Леонт'єв, Л.О. Савенкова, В.А. Семиченко, Т.Д. Щербан, Т.Д. Яценко та ін.); створення методів та конкретних методик діагностики рівня розвитку комунікативних характеристик особистості (В.А. Кан-Калік, Ю.М. Орлов, В.Ф. Ряховський, В.В. Синявський, Б.О. Федоришин та ін.).

В останні роки з'явилося багато робіт, у яких безпосередньо чи у зв'язку із вивченням інших проблем досліджуються питання комунікативної активності особистості. В численних працях вітчизняних та зарубіжних авторів (Н.Л. Коломінський, С.Д. Максименко, К. Роджерс, М. Форверг, Я.І. Шкурко) по-різному розуміється роль і місце комунікативних здібностей в становленні й розвитку особистості. Важливе значення для дослідження означеної проблеми мають праці, в яких розглядаються питання, пов'язані з онтогенетичним розвитком спілкування (Л.С. Виготський, І.С. Кон, Г.С. Костюк, О.М. Леонт'єв, та ін.), механізмами регуляції та саморегуляції особистості (М.Й. Боришевський, О.В. Киричук, С.Д. Максименко та ін.).

Загалом, проблема комунікативних здібностей особистості та їх реалізації полягає у співвідношенні потенційно можливого та актуально існуючого. Виокремлення можливих напрямків і шляхів удосконалення процесу спілкування, його корекції пов'язане із визначенням загальної психологічної структури комунікативних здібностей, їх основних складових як загального так і специфічно-професійного характеру, виокремлення суб'єктивних та об'єктивних

передумов розвитку даних здібностей.

Спільним у більшості авторів є те, що вони наголошують на спрямованості комунікативних здібностей на позитивний результат спілкування. Виражаючи спрямованість дій суб'єкта не на об'єкт, а на інших суб'єктів, утворюючи соціально-психологічну основу взаємодії, комунікативні здібності дозволяють особистості швидко включатися у професійну діяльність і забезпечувати її якісний результат, надають можливість вільно реалізовувати свої сили в мінливих соціально-економічних та соціально-психологічних умовах.

Формулювання мети статті: теоретичний аналіз проблеми комунікативних здібностей вчителів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Однією з ознак сучасної системи освіти є гуманістична спрямованість навчання і виховання, яка різносторонньо висвітлюється у Державній національній програмі «Освіта (Україна ХХІ століття)» та законі України «Про освіту». Необхідність реформування системи освіти в цьому напрямі обґрунтовується багатьма вченими.

Гуманістична психолого-педагогічна наука стверджує нові ціннісні орієнтації: демократизму, гуманізму, духовності, відкритості світові, пріоритетності загальнолюдських цінностей. Учень в системі шкільного навчання і виховання бачиться основною, найважливішою цінністю з особливим, індивідуальним, багатим внутрішнім світом, із здатністю до саморозвитку, до самовдосконалення (М.Й. Боришевський, З.С. Карпенко, М.В. Савчин, В.А. Семиченко та ін.).

Гуманізм у навчально-виховному процесі – це його гуманні цілі та зміст, гуманні способи взаємодії педагогів і учнів, в основі яких – орієнтація педагога на суб'єкт-суб'єктні відносини з учнями. Отже, можемо стверджувати, що гуманізація освіти відбувається насамперед через гуманізацію педагогічного спілкування між учасниками педагогічної взаємодії.

Багатогранну комунікативну діяльність педагог здійснює постійно, і для ефективності своєї роботи він повинен бути і джерелом інформації, і людиною, яка намагається пізнати іншу людину чи групу людей, бути організатором спільної діяльності та взаємовідносин у колективі. Досвід педагогів-практиків доводить, що органічний процес спілкування в цілеспрямованій педагогічній взаємодії може викликати певні труднощі. Причиною цього постає незнання вчителем структури й законів професійного спілкування, слабкий розвиток комунікативних можливостей і комунікативної культури загалом. Педагоги з низьким рівнем розвитку комунікативних здібностей швидко втомлюються, дратуються, почувають себе невпевнено, перебувають у постійній емоційній напрузі, що, звичайно, ускладнює їх роботу в школі.

В цьому контексті вважаємо за необхідне зазначити, що в аналізі педагогічного спілкування дослідники роблять висновок про його принципову тотожність самій педагогічній діяльності, тобто про її комунікативну природу (В.А. Кан-Калік, О.М. Коропецька, О.О. Леонтьєв, С.Д. Максименко, В.В. Рижов, М.В. Савчин, В.А. Семиченко, С.В. Терещук, М.В. Тоба, Т.Д. Щербан та ін.). По суті, жодна з функцій педагога не може бути здійснена поза його багатогранною

взаємодією і спілкуванням з дітьми. В педагогічній діяльності спілкування виступає не просто як одна з функцій вчителя поряд з його іншими функціями, а як універсальна форма самої цієї діяльності, як те, в чому власне й живе, функціонує сама ця діяльність [].

Спілкування і співробітництво складають живу тканину діяльності педагога. Адже справжнє навчання і виховання – це насамперед досвід повсякденного спільного життя й діяльності педагога і учнів, це досвід співробітництва. Згадаймо, що видатні педагоги минулого, кращі вчителі сучасної школи, педагоги-новатори, майстри педагогічної праці – це перш за все майстри спілкування, які вміють будувати навчально-виховний процес як форму справді спільного життя і діяльності з вихованцями, як взаємодію і співробітництво з ними, як спілкування-діалог.

У свою чергу, діалогічне спілкування є універсальним психологічним механізмом аксіогенезу особистості, зазначає З.С. Карпенко. В процесі діалогічного спілкування відбувається включення Іншого в духовний світ Я як повноважного партнера, можливого взірця саморозвитку. Психологічний зміст діалогічної інтенції, вважає автор, становить здатність до особистісної антиципації – передбачення духовної перспективи іншої людини, віра у можливість її досягнення, що можливе при “обіймаючому”, неупередженому, любовному ставленні до Іншого [1, с.32].

Таким чином, основною парадигмою в дослідженні педагогічних комунікативних здібностей вчителя є суб’єкт-суб’єктна взаємодія, яка характеризується тим, що суб’єктом і об’єктом відносно один до одного є люди, які відрізняються активністю, здатністю свідомого цілеспрямованого планування та організації своєї поведінки і життєдіяльності загалом, які взаємовпливають, певним чином сприймають і оцінюють один одного. Йдеться про симетричність спілкування як міжсуб’єктної взаємодії, яка обґрунтовується в працях Г.О. Балла, С.Л. Рубінштейна, М.С. Кагана, Б.Ф. Ломова та ін.

Важливо зазначити, що в психологічній науці комунікативні здібності вважаються здібностями окремого роду. Тривалий час науковцями активно обговорюється питання про їх вродженість чи набутість, а також про можливість розвитку цих даних у багатьох осіб.

Виокремлюючи комунікативні здібності в загальній структурі педагогічних здібностей, В.А. Крутецький стверджує, що це здібності до спілкування з дітьми, вміння дотримуватися педагогічного такту, міри, здатність вчителя швидко й точно реагувати в різних обставинах шкільного життя, знаходити правильний підхід до учнів, встановлювати з ними доцільні, з педагогічної точки зору, взаємовідносини [цит. за 2].

Розглядаючи комунікативні здібності як спеціальний компонент здатності до педагогічних впливів, Н.В. Кузьміна розкриває їх зміст як можливість встановлювати адекватні взаємовідносини відповідно до розвитку учнів та їх вимог до вчителя [цит. за 2]. Автор вважає, що комунікативні здібності, виявляючись в специфічній чутливості педагога до способів встановлення контакту – ефективних взаємовідносин, забезпечується: а) здатністю до

ідентифікації; б) чутливістю до індивідуальних особливостей учнів; в) добре розвинуеною інтуїцією; г) сугестивними властивостями.

Отже, здібності до спілкування є основою діяльності педагога, умовою його професійної придатності. Це, власне кажучи, професійно-особистісний компонент роботи вчителя, який є складною системою соціально-психологічної взаємодії з учнями.

Більш детальну типологію спеціальних комунікативних здібностей, якими повинен володіти педагог, подає Р.С. Немов [цит. за 3]. Він визначає кілька груп педагогічних комунікативних здібностей, які стосуються:

1) пізнання людини людиною (включають загальну оцінку людини як особистості, оцінку зовнішньої поведінки людини із її внутрішнім світом, вміння “читати” пози, жести, міміку, пантоміміку);

2) пізнання людиною самої себе (оцінка своїх знань, здібностей, свого характеру та інших рис особистості; оцінку того, як людина сприймається іншими);

3) правильного сприймання та оцінювання ситуацій спілкування (здатність спостерігати за оточенням, звертати увагу на його найбільш інформативні ознаки; вірно сприймати і оцінювати соціальний і психологічний зміст певної ситуації);

4) вміння відповідно поводити себе відносно інших людей (вступати в контакт з незнайомими людьми; вміння поводити себе так, щоб бути правильно зрозумілим і сприйнятим іншою людиною; вміння поводити себе так, щоб дати можливість іншій людині виявити свої інтереси і почуття; вміння попереджувати виникнення конфліктів і своєчасно розв’язувати конфлікти та непорозуміння, які уже виникли);

5) дій особи відносно самої себе (уміння керувати тими аспектами власної поведінки, які важливі для встановлення нормальних взаємовідносин з оточуючими людьми для забезпечення правильного сприйняття і розуміння цими людьми нас самих, здатність людини до самосприймання, що спрямовується на усунення звичок і схильностей, які перешкоджають спілкуванню).

Здібності до формування взаємодії з людьми, вважають психологи, в найбільшій мірі є соціально зумовленими.

Таким чином, комунікативні здібності педагога є його професійно-особистісною характеристикою, що забезпечує йому можливість формувати спілкування з учнями ефективно, творчо, активно, гуманістично спрямовуючи його. Високий рівень розвитку цих здібностей надає педагогові впевненості у своїх силах, зумовлює здатність довільно управляти своєю поведінкою та поведінкою інших, врівноваженість і витримку у спілкуванні.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок з цього напрямку. Викладений вище матеріал дозволяє зробити висновок про те, що комунікативна діяльність педагога є логічним взаємозв’язком між індивідуальними особливостями спілкування і соціальною обумовленістю педагогічного комунікативного процесу. Розвиток рівноправних взаємин між

вчителем та учнем передбачає здібність педагога до професійного спілкування з пріоритетною орієнтацією на особистість учня. Комунікативні здібності можна розглядати як сукупність професійно-особистісних якостей, які є основою готовності вчителя до педагогічного спілкування і спрямовують його до пошуку й прийняття адекватних рішень в ситуаціях взаємодії з учнями. Перспективними вважаємо організацію емпіричного дослідження рівня розвитку комунікативних якостей вчителя, його комунікативних знань, умінь та навичок.

Список використаних джерел:

1. Карпенко З. С. Аксиологічна психологія: онтологічне обґрунтування персонального життя. *Психологічні науки: проблеми і здобутки*, 2010. С. 95–111.
2. Сергеєнкова О.П. Педагогічна психологія: навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2012. 168 с.
3. Волкова Н.П. Професійно-педагогічна комунікація: навч. посіб. – К.: Вид. центр «Академія», 2006. 256 с

УДК 159.942-053.6

Резнікова О.А.

к.психол.н., доц. кафедри психології ДДПУ

Горинчин І.В.

студентка I курсу магістратури спеціальності 053 «Психологія» ДДПУ

ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО САМОКОНТРОЛЮ В РАННІЙ ЮНОСТІ

У статті проведено аналіз індивідуальних та вікових особливостей самоконтролю емоцій старшокласників. Розкрито значення самоконтролю емоцій. Формування в учнів здатності контролювати власні емоційні прояви розглядається у якості однієї з умов підвищення ефективності навчання та виховання сучасної особистості.

Ключові слова: емоції, самоконтроль, саморегуляція, юнацький вік.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасна педагогічна система постійно постає перед необхідністю свого розвитку та удосконалення. Іде інтенсивний пошук та розвиток шляхів активізації не розкритого потенціалу людини. У межах цієї проблеми, особливу увагу привертають можливості самоконтролю людиною власної емоційної сфери, у процесі діяльності та поведінки. Емоційно врівноважена особистість набагато легше адаптується до складних життєвих умов. Вона, як правило, не схильна до стресів і фрустрації, а якщо навіть і потрапляє в психотравмуючу ситуацію, то не втрачає рівноваги і здатна самотійно собі зарадити.

Надзвичайно складною, суперечливою стадією життєвого шляху, в якому закладається ціннісний фундамент особистості та обирається життєва філософія є старший шкільний вік. У цей період виникають значні труднощі, пов'язані з інтенсивним учбовим навантаженням та емоційним напруженням, неминучим під час вибору професії і підготовки до вступу в доросле життя.

Формування в учнів здатності контролювати власні емоційні прояви може стати однією з умов підвищення ефективності навчання та виховання сучасної особистості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема самоконтролю аналізується вченими у різній площині, тому у визначенні сутності цього явища багато дослідників спираються на окремі критерії: а) його психологічного змісту (Г.А.Барановська, Є.П.Бочарова, Т.І.Гавакова та інші); б) місця та функції самоконтролю у різних видах діяльності (М.Й.Боришевський, В.В.Давидов, Ю.З.Гільбух, Я.І.Цукровський); в) на критерії дослідження індивідуальних та вікових особливостей учнів (Л.С. Виготський).

Багато наукових праць присвячено класифікації видів самоконтролю (Л.Б. Ітельсон, В.І. Селіванов, А.К.Макаров, В.В.Репкін, О.І.Конопкін).

Аналізом механізму самоконтролю емоцій займались М.Й. Боришевський, М.В.Гриньова, Л.М. Деркач, Г.С. Нікіфоров та інші.

Теоретичний аналіз досліджуваної проблеми дозволив зробити висновок про те, що питання психологічної сутності самоконтролю досить повно визначене в сучасній психологічній науці. А механізми, структура та детермінанти цього процесу недостатньо розкриті, більше того, зовсім мало досліджень, які б торкалися аналізу самоконтролю саме емоцій (Л.М.Деркач, Г.С.Нікіфоров, Я.Рейковський).

Формулювання мети статті: теоретичним шляхом з'ясувати індивідуально-психологічні детермінанти емоційного самоконтролю особистості в ранньому юнацькому віці.

Виклад основного матеріалу дослідження. У схемі вікової періодизації онтогенезу юнацький вік було визначено як 17-21 рік для юнаків і 16-20 років для дівчат. Психологи розходяться у визначенні вікових меж юності. У західній психології переважає тенденція до об'єднання отрочтва та юності у єдиний віковий період, що називають періодом дорослішання, а його межі сягають від 12-14 до 25 років. У вітчизняній науці прийнято розглядати юність як самостійний період розвитку людини. Але хронологічні межі цього періоду визначають по-різному. Наприклад, у психіатрії вік від 14 до 18 років називається підлітковим, в психології ж 16-18 річних вважають юнаками. Але частіше їх звужують до 15-17 років, і тоді юнацький вік фактично співпадає зі старшим шкільним віком, віком навчання у старших класах середньої загальноосвітньої школи [1].

Юнацький вік – важливий етап розвитку розумових здібностей людини. Розумова діяльність старшокласників характеризується збільшенням активності, самостійності та критичності, посиленням потягу до узагальнення, пошуку принципів та законів, що стоять за певними фактами. У них виявляється

схильність до перебільшення в оцінці рівня своїх знань та особливо розумових здібностей. Одночасно, йде інтенсивний розвиток творчих здібностей, які передбачають не лише засвоєння інформації, а й прояв інтелектуальної ініціативи та створення чогось нового.

Інтелектуальний розвиток юнаків складається не стільки з накопичення вмінь та зміни окремих якостей інтелекту, скільки у формуванні індивідуального стилю розумової діяльності. У пізнавальних процесах він виступає як стійка сукупність індивідуальних варіацій засобів сприймання, запам'ятовування, мислення, за якими стоять різноманітні шляхи придбання, накопичення інформації.

Стиль мислення старшокласника залежить від типу його нервової системи. Чим більш своєрідна особистість, чим складніша її діяльність, тим чіткіше виявляється її індивідуальний стиль.

Пізнавальні процеси особистості тісно пов'язані з її емоційним світом. Емоційне життя старшокласників, на думку багатьох учених, стає більш вибіркоким та диференційованим. Коло факторів, яке здатне викликати у них емоційне збудження значно розширюється. Більш різноманітними стають засоби вираження емоцій, підвищується довжина емоційних реакцій, які викликані короткочасними подразниками. Поряд із цим розвиваються ефективні механізми внутрішнього гальмування, а також здатність вибірково реагувати на зовнішній вплив. Юнаки порівняно з підлітками виявляють більшу екстравертованість, меншу імпульсивність, емоційну збудливість та більшу емоційну стійкість.

Старші школярі виявляють дуже високий по відношенню до іншого віку рівень тривожності в усіх сферах спілкування, особливо зростає тривожність у спілкуванні з батьками та дорослими, від яких вони в чомусь залежать.

Вік 14-18 років – це критичний період для виникнення психопатій. Крім того, в цьому віці особливо гостро встають деякі якості характеру. Ці акцентуації хоча і не являються самі по собі патологічними, підвищують можливість появи психічних травм та девіантної поведінки. Наприклад, загострення такої типологічної якості юнацтва, як підвищена активність та збудливість (гіпертимність), досить часто робить дитину нерозбірливою у виборі знайомств, спонукає до участі у сумнівних підприємствах, авантюрах. Типологічно обумовлена замкненість іноді перетворюється у хворобливу самоізоляцію, яку може супроводжувати почуття неповноцінності [1].

Характерною особливістю старшого шкільного віку є підвищення загального рівня самоконтролю та саморегуляції. У них помітно посилюється роль довільного самоконтролю в навчальній діяльності. Ця обставина дуже тісно пов'язана з особливостями розвитку мислення юнаків, яке стає більш широким за об'ємом, менш наочним та більш абстрактним, але в той же час більш змістовним та дисциплінованим [2].

Навички самоконтролю допомагають учням обґрунтовувати свої судження, підпорядковувати розумову діяльність певному завданню, усвідомлювати сам хід розумових процесів, їх аналіз та оцінку. Старшокласники вже володіють не лише потоковим та результуючим, а також і попереднім самоконтролем.

Аналізуючи процес формування самоконтролю у старшокласників, треба зазначити, що спочатку учні не покладаються на себе, а спираються переважно на контроль з боку інших. Але в ході накопичення досвіду у них розвивається потреба в самоконтролі, який ґрунтується на психологічній готовності до вироблення та закріплення навичок цієї функції. Поступово стає звичним попередній самоконтроль, учень, який раніше не вмів планувати та контролювати свої дії, зараз починає старанно перевіряти умови своєї праці. Попередній самоконтроль змінюється поточним (перевірка поки ще проміжних результатів) і наприкінці, результуючим самоконтролем, який дозволяє переконатись наскільки кінцевий результат відповідає замисленому.

Потреба у самоконтролі залежить від наявності у людини таких якостей, як почуття відповідальності, рівень вимогливості до себе, самокритичність. Тому, високий рівень самоконтролю одночасно стає показником високого рівня особистого розвитку старшокласника.

Ознакою юнацтва є також більш довільна ніж у підлітків поведінка. А підвищення самокритичності в цьому віці сприяє розвитку об'єктивного контролю своїх дій та вчинків. В якостях їх характеру все більш помітними стають певні вольові ознаки.

Старшокласники починають приділяти багато уваги самоаналізу, питанням формування особистого світосприймання, морально-психологічному обліку. Для них стає типовою потреба в усвідомленні та оцінці власних якостей, з точки зору конкретної життєвої мети. Підвищується інтерес до особистого психічного життя, своїх можливостей, особливостей своєї поведінки. Причому, вони вже краще вміють оцінювати свою особистість і адекватно сприймати свої недоліки та позитивні якості.

Важливою особливістю юнацького віку є становлення самосвідомості та стійкого образу «Я». Це обумовлено характерною для цього віку потребою – зайняти внутрішню позицію дорослої людини.

Підвищення рівня самостійності означає перехід від керування до самокерування, а будь-яке керування потребує наявності інформації про об'єкт, в даному випадку суб'єкта про самого себе.

Старшокласники досить оптимістично дивляться на себе, свої можливості, їх самоповага в цілому вища за підлітків. У процесі формування їх, самооцінки спостерігається перехід від оцінок оточуючих до самооцінок, які починають набувати характеру одного з важливіших регуляторів особистої поведінки.

Розвиток самосвідомості в юнацтві визначається формуванням рефлексії. Старший шкільний вік – досить плідний період для розвитку цієї якості, оскільки зростає цікавість до свого «Я», самокритичність. Рефлексивність самосвідомості, увага до особистих переживань в юнацтві іноді приймає гіпертрофований характер, коли дитина на деякий час немов замикається в собі, у своїх думках. Рефлексія невід'ємна від самоспостереження, яке може виявлятися в різних формах: самоаналізі, самоперевірці, самоконтролі, самонаказі. А це, в свою чергу, безумовно сприяє становленню самооцінки. Глибина та інтенсивність юнацької рефлексії залежить від багатьох соціальних, індивідуально-типологічних та біографічних факторів.

Найважливішою психологічною умовою для виникнення та розвитку життєвих перспектив учнів стають їх ціннісні орієнтації. Великі зміни у власному організмі та зовнішності, пов'язані із статевим дозріванням, певна невизначеність положення (вже не дитина, але ще й не дорослий), ускладнення життєвої діяльності та розширення кола осіб з якими юнак мусить узгоджувати свою поведінку – усе це різко активізує ціннісно-орієнтовану діяльність юнаків. Цінності відбивають свідоме відношення людини до соціальної дійсності, і в цій якості визначають загальну мотивацію її поведінки та впливають на всі сторони діяльності людини.

Аналізуючи сукупність ціннісних орієнтацій старшокласників, треба підкреслити, що в їх ієрархії на першому місці стоїть професійна самореалізація, інтелектуальний розвиток та творчі можливості. Звідси і зміна навчальної мотивації, коли для юнаків знання стають необхідними, а відношення до навчання свідомим. На другому місці в ієрархії цінностей стоїть загальне бажання миру та спокою, справедливості та важливість конкретних міжособистісних взаємин – гарні та вірні друзі, щасливе сімейне життя, кохання.

Для усвідомлення закономірностей процесу особистого самовизначення надзвичайно важливе значення має розуміння того, в якому відношенні знаходяться ціннісні орієнтації та мотиваційна – потребова сфера людини. Перспективу у часі, як план уявлень про майбутнє життя, розглядають як одну з центральних інстанцій, яка впливає на зміст та функціонування мотиваційна – потребова сфери особистості.

У старшокласників найбільш часто зустрічаються мотиви, пов'язані із власною особистістю. Достатньо великий відсоток становлять мотиви саморозвитку. Друге місце займає мотивація спілкування, і нарешті, третє місце належить діловій мотивації. Одночасно к одинадцятому класу намічається зростання навчальної мотивації за рахунок деякого зниження мотивації спілкування. Спілкування з однолітками, як навчальний мотив втрачає свою актуальність, оскільки учні вже включені в широке коло позашкільних інтересів.

У процесі формування нових мотивів діяльності зміст емоційних переживань та їх місце в структурі діяльності суттєво змінюється. Поступово розвивається та удосконалюється особлива форма активності – емоційне випередження. Воно відіграє важливу регулюючу роль у складних за змістом і мотивацією формах діяльності старшокласників. Вони подумки виконують певні уявні дії, «програмуючи» варіанти взаємин з оточуючими і, таким чином, завчасно передбачає та переживає ту чи іншу ситуацію й результати своїх дій. Під впливом такого моделювання смислу діяльності у юнаків виникає емоційне передбачення далеких результатів власних дій, що особливо актуалізується в процесі самовизначення старшокласників [2].

Юнацький вік – дуже відповідальний етап розвитку у житті школяра, коли завершується морфологічне дозрівання організму, відбуваються суттєві зміни його особистості, психологічне та соціальне дорослішання. У старшому шкільному віці виникають значні труднощі, пов'язані із інтенсивним учбовим навантаженням та емоційним напруженням, неминучим під час вибору професії

й підготовки до вступу у доросле життя. Поява надлишку емоційних переживань може привести до втрати юнаками інтересу до навчання, зниженню успішності навчальної діяльності, виникненню міжособистісних конфліктів, внутрішніх суперечностей і криз.

Необхідність професійного самовизначення, пошук свого місця та закріплення у світі дорослих іноді відчуються юнаками досить гостро. Зіткнення з вимогами реального життя, котрі не завжди відповідають їх особистим уявленням, провокують появу проблем. Це пов'язано з надмірними очікуваннями, недооцінкою зовнішніх ускладнень та невиправданим оптимізмом. Юнакам необхідно навчитись приймати себе, відповідати за свій вибір та рішення.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок з цього напрямку. Викладений вище матеріал дозволяє зробити висновок про те, що існує нагальна потреба у дослідженні психологічних особливостей емоційного самоконтролю старшокласників. Тим більше, що саме цей вік стає дуже плідним для розвитку механізму самоконтролю. По-перше, збільшується інтерес до психологічного аналізу своєї особистості, своїх можливостей та недоліків. По-друге, стабілізується самооцінка. По-третє, високий рівень домагань та розвиток самоповаги дає змогу юнакам повірити у можливість свого саморозвитку. Перспективним вважаємо розробку методики емпіричного дослідження особливостей самоконтролю особистості у ранньому юнацькому віці та його організацію.

Список використаних джерел:

1. Чебыкин А.Я. Теория и методика эмоциональной регуляции учебной деятельности. - О.: Астро Принт, 1999. 157 с.
2. Вікова та педагогічна психологія: навч. Посіб. /О. В. Скрипченко., Л. В. Волинська, З. В. Огороднійчук та ін. – К.: Просвіта, 2001. 416 с.

УДК 159.923.2-053.6

Свіденська Г.М.

к.психол.н., доц. кафедри психології ДДПУ

Катасонова В.

студентка I курсу магістратури спеціальності
053 «Психологія» ДДПУ

ДІАГНОСТИКИ САМОСВІДОМОСТІ ПІДЛІТКІВ ЗА МЕТОДОМ ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИКИ О.Б.СТАРОВОЙТЕНКО

Освітлена проблема розвитку психологічних особливостей розвитку структурних компонентів самосвідомості підлітків. Проаналізовані результати методики О.Б. Старовойтенко «Метод багатоаспектної експрес-діагностики самосвідомості» .

Ключові слова: «самосвідомість», «Я-концепція», «Я-образ», «самооцінка», «психодіагностика самосвідомості», самопрезентація, соціальна бажаність.

Постановка проблеми Проблема самосвідомості – одна з найактуальніших проблем практичної психології. Самосвідомість – це усвідомлене ставлення людини до своїх потреб і здібностей, потягів і мотивів поведінки, переживань і думок.

В основі самосвідомості лежить здатність відокремлювати себе від власної життєдіяльності, яка виникає в спілкуванні, розумінні, ставленні до свого буття, вона опосередкована спільною діяльністю, що сприяє формуванню уявлень про себе, свою здатність до суспільно значущих дій та вчинків.

Уявлення про себе (суб'єктивний образ свого «Я») виникає під впливом оцінюваного ставлення людей при співвіднесенні мотивів, результатів своїх вчинків та дій з соціальними нормами поведінки, які прийняті в суспільстві. Аналіз процесу самосвідомості виявився більш складним ніж аналіз продуктів цього процесу. Діагностика самосвідомості спрямована на виявлення продукту самосвідомості – уявлення про себе. Визначається, що «Я-концепція» не просто продукт самосвідомості, а є суттєвим чинником детермінації поведінки людини, таке внутрішньоособистісне утворення, яке багато в чому визначає її напрямок, її активність, поведінку в ситуації вибору, контакти з людьми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Деякі дослідники (К.О.Абульханова-Славська, І.В.Баришнікова, І.Д.Бех, О.В.Іваненко, І.П.Манюха, А.В.Петровський та ін.) вказують, що людина приходить до того чи іншого уявлення про себе, які внутрішні дії при цьому робить, на що спирається. Великий внесок у розробку цієї проблеми внесли Р.В.Маляко, І.М.Попович, Є.С.Приславський, Л.М.Співак, в роботах яких визначені особливості «Я-образу» в практичному плані. Аналіз «Я-образу» дозволяє виділити в ньому два суттєвих аспекти: знання про себе й самовідношення [2,6].

У ході життя людина пізнає себе, накопичує про себе знання, що і складають змістовну частину її уявлень про себе. Цілком очевидно, що знання про себе їй не байдужі. Те, що в них розкривається, виявляється об'єктом її емоцій, оцінок і стає предметом більш – менш стійкого самовідношення.

Самовідношення, у свою чергу виявляється структурно – складним утворенням, що включає як загальне почуття, так і більш специфічні виміри і самоповагу, аутосимпатію, самоінтерес, або близькість до самого себе, тобто очікуване ставлення інших. Однак не все досягається в самому собі і не все у власному самовідношенні ясно усвідомлено; деякі аспекти вислизують від самосвідомості, тобто залишаються не усвідомленими. У зв'язку з цим виникає ряд принципових методологічних проблем психодіагностики самосвідомості.

Метою нашого дослідження стало вивчення особливостей, яке спрямовано на визначення наявності або відсутності кризи у підлітка за допомогою методики О.Б Старовойтенко «Метод багатоаспектної експрес-діагностики самосвідомості»[5]. Цей метод включає елементи моделювання і розвитку самосвідомості. Його можна віднести до категорії особистісних опитувальників,

тому що він характеризується не «правильністю» відповідей, а їхньою частотністю та спрямованістю.

Виклад основного матеріалу дослідження. Характеризуючи специфіку методу в цілому, слід відзначити, що він являє собою стандартизований самозвіт з елементами відкритого опитувальника, що і передбачає наступний контент – аналіз. Цей метод базується на рефлексивній діяльності випробуваного, передбачає активну взаємодію з психологом. Він спрямований на отримання рефлексивних результатів у формі вільних творчих узагальнень та у формі психологічного керованого самоаналізу.

Метод має різні форми: індивідуальну та групову. В нашому дослідженні ми використовували групову форму. Отримані результати дозволили нам відокремити такі показники самосвідомості підлітків як: зміст «Я- образу», знання свого «Я», почуття «Я», оцінка «Я», ставлення свого «Я».

«Експрес-діагностика самосвідомості» О.Б.Старовойтенко створила можливість виокремити такі показники самосвідомості, як: зміст «Я-образу», знання свого «Я», почуття «Я», оцінка «Я», ставлення до свого «Я». Зупинемося, яким чином ці показники проявляються у представників різних типів сформованості «Я-концепції».

Охарактеризуємо більш детальну характеристику кожної складової «Я-концепції».

1. Зміст «Я-образу».

Зміст «Я образу» зазвичай описується за допомогою системи категорій – груп висловлювань про сфери дійсності, різні сторони власного внутрішнього життя, які особистість використовує для самоопису.

Таблиця 1

Загальні відмінності типів сформованості «Я-концепції»

	«Несформована, розмита» «Я-концепція»	«Фрагментарна, одностороння» «Я-концепція»	«Я-концепція», «Яка розвивається, прагне до повноти, чіткості»	«Чітка, добре наповнена» «Я-концепція»
Особливості самосвідомості (експрес-діагностика самосвідомості за методикою О.Б.Старовойтенко)	Відсутність рефлексивних умінь; бідна структура «Я-образу»; нечітке, пасивне, поверхневе знання складових своєї «Я-концепції»; напруження, невпевненість, проживання лише окремих складових свого «Я»; оцінка свого «Я» та ставлення до нього проявляються слабо	Початковий рівень розвитку рефлексивних умінь; фрагментарна, неповна, нечітка структура «Я-образу»; впевнене, позитивне почуття до окремих складових «Я-образу» та позитивна, висока їх самооцінка – «Я-зовнішне», «Я та інші», «Я в дії» «Мої якості»; амбівалентне, суперечливе ставлення до свого «Я»; задоволеність окремими складовими «Я»	Наявність рефлексивних здібностей; рефлексивні вміння розвинуті недостатньо; неповна структура «Я-образу»; невпевнене, амбівалентне самоставлення; нестійкі почуття до свого «Я»; наявність протиріч; схильність до ідеалізації «Я»; позитивна самооцінка лише деяких аспектів своєї «Я-концепції»	Схильність до рефлексії; розвинуті рефлексивні вміння; оформлена, багата, цілісна структура «Я-образу»; впевнені, позитивні почуття до свого «Я» та самооцінка майже усіх показників «Я»; прийняття себе, задоволеність своїм «Я»

Кожний досліджуваний повинен був дати відповідь на запитання «Хто Я?». Для обробки отриманих даних використовувався підрахунок загальної кількості відповідей та наповненість категорій.».

Загальна продуктивність роботи досліджуваних підлітків досить висока: середня кількість відповідей підлітків дорівнює 18,4 (у хлопців – 18,7, у дівчат – 18,2). Однак спостерігалось велике відхилення у кількості висловлювань ($\sigma = 4,476$): деякі підлітки легко продукували 20 та 25 відповідей, інші – лише 8-10.

Спостерігаються і деякі відмінності у відповідях хлопців та дівчат. Для хлопців характерне жорстке дотримання інструкції, превалюють відповіді у вигляді окремих слів. Дівчата павпки намагаються точніше описати себе, дають більш розгорнуті та деталізовані висловлювання.

Перейдемо до характеристики наступної складової «Я-концепції» «Знання Я». Використання цієї методики дозволило виокремити різні показники знань про «Я»: «Моя зовнішність», «Мої якості», «Я в дії», «Я з іншими», «Я в даний час», «Я в недалекому минулому» та «Я – ідеальне».

Для обробки даних використовувався підрахунок загальної кількості балів, які могли набрати респонденти, відповідаючи на 8 рефлексивних запитань, які входять до показника «Знання Я». За отриманими даними нами були підраховані інтервали (див. табл. 2), які відповідають характеру знань про власне «Я» .

Таблиця 2

Інтервали для оцінки знання «Я»

Характер знань щодо «Я»	Інтервал	Тип сформованості «Я-концепції»
Багате, цілісне, активне	17 – 24 балів	«Чітка, добре наповнена» «Я-концепція» «Я-концепція», «яка розвивається, прагне до повноти, чіткості»
Поверхневе, пасивне	9 – 16 балів	«Фрагментарна, одностороння» «Я-концепція»
Бідне, фрагментарне	0 – 8 балів	«Несформована, розмита» «Я-концепція»

Результати дослідження індивідуальних протоколів підлітків, які увійшли до різних типів сформованості «Я-концепції», дуже відрізняються один від одного.

Зупинимося на характеристиці наступної складової «Я-концепції» почуття «Я» та ставлення до «Я».

Ці параметри характеризують емоційно-ціннісну сторону самосвідомості.

За отриманими даними нами були підраховані інтервали, які відповідають характеру ставлення до себе та почуттів щодо «Я» (див. табл. 3).

Розглянемо, яким чином відрізняються за емоційно-ціннісними показниками самосвідомості представники різних типів сформованості «Я-концепції».

Інтервали для оцінки почуття «Я» та ставлення до «Я»

Характер почуттів щодо «Я»	Характер ставлення щодо «Я»	Інтервал	Тип сформованості «Я-концепції»
Позитивне життєве самопочуття	Прийняття себе, задоволеність собою	17 – 24 бали	«Чітка, добре наповнена» «Я-концепція»
Загальна «Я-напруга», «Я-занепокоєність»	Суперечливе, нерівне самоствавлення	9 – 16 балів	«Я-концепція», «Яка розвивається, прагне до повноти, чіткості» «Фрагментарна, одностороння» «Я-концепція»
Загальна «Я-пригніченість», «Я-апатія»	Незадоволеність собою, відречення від себе	0 – 8 балів	«Несформована, розмита» «Я-концепція»

За результатами дослідження можна узагальнити наступне:

1. Проблема діагностики самосвідомості істотно залежить від таких факторів як: соціальна бажаність описуваних рис, тактика самопрезентації (самоподачі), галузь саморозкриття, ідентифікуємість чи анонімність відповідей, тактика погоджуватися чи не погоджуватися з твердженнями, характер і ступінь обмежень у формі відповідей на питання (пункти), контекст усієї процедури діагностики, рівень інтелектуального розвитку, почуття психологічної безпеки і комфорту в ситуації тестування тощо.

2. Як показали результати нашого дослідження, нами були виділені наступні типи, які мають свої специфічні характеристики, а саме : зміст «Я-образу», «знання свого Я», «почуття Я», «оцінка Я», «ставлення до свого Я», а також тривожність, самооцінка тощо. Характеристики самосвідомості підлітків, які увійшли до різних типів, відображається у назвах типів: «Несформована, розмита» «Я-концепція», «Фрагментарна, одностороння» «Я-концепція», «Я-концепція», «Яка розвивається, прагне до повноти, чіткості», «Чітка, добре наповнена» «Я-концепція».

Список використаних джерел:

1. Божович Л.И. Проблемы формирования личности. М.: Воронеж.: МОДЭК, 1995. 352 с.
2. Психологические особенности самосознания подростка. / Под ред. М.И. Боришевского. К.: Вища школа, 1980. 168 с.
3. Ремшмидт Х. Подростковый и юношеский возраст. Проблемы становления личности. – М.: Мир, 1994. – 320 с.
4. Свіденська Г.М. До проблеми психодіагностики самосвідомості // Психологія. Збірник наук. праць. НПУ ім. М.П. Драгоманова Вип. 17. К., 2002. – С. 17-23.
5. Старовойтенко Е.Б. Жизненные отношения личности. К.: Лыбидь, 1992. 216 с.
6. Формирование личности в переходный период от подросткового к юношескому возрасту. / Под ред. И.Д. Дубровиной М.: Педагогика, 1989. 181 с.
7. Чеснокова И.И. Проблема самосознания в психологии. М.: Наука, 1977. 144 с.

8. Шильштейн Е.С. Особенности презентации Я в подростковом возрасте // Вопр. психол. 2000. №2. С. 69-78.

УДК 159.944.4:159-051

Сергєєва І.В

к.психол.н., доц. кафедри психології ДДПУ

Лазарєва І.В.

студентка I курсу магістратури спеціальності
053 «Психологія» ДДПУ

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРЯННЯ ПСИХОЛОГІВ МОБІЛЬНИХ БРИГАД

У статті проведено огляд публікацій з проблеми емоційного вигорання та представлено результати емпіричного дослідження емоційного вигорання психологів мобільних бригад. Виявлені симптоми неадекватної вибірковості емоційного реагування, емоційна відстороненість та редукція професійних обов'язків.

Ключові слова: емоції, емоційне вигорання, психолог, мобільна бригада, тривожність, виснаження, напруга, резистенція, стрес.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Життя без емоцій важко уявити. Ми можемо радіти і злитися, дивуватися і обурюватися, сумувати і любити, ненавидіти і захоплюватися. При цьому негативні емоції накопичуються в організмі, провокуючи емоційні переживання, які можуть привести до хронічного стресу. Поступово емоції буквально покидають нас, в результаті залишається тільки відчуття порожнечі... Цей шлях і веде до емоційного вигорання.

На сьогодні емоційне вигорання може створити в житті людини суттєві проблеми, завадити її нормальній життєдіяльності та призвести до психофізичного виснаження. Найбільш схильні до емоційного вигорання є представники освітньої й медичної сфер, робітники служби соціальної допомоги, працівники правоохоронних органів, які змушені постійно спілкуватися з людьми.

Професія психолога відноситься до професії типу «людина-людина», а отже також пов'язана з ризиком формування синдрому емоційного вигорання. Основна задача практикуючих психологів полягає в психосоціальній підтримці, в тому, щоб допомогти клієнтові знайти вирішення проблеми або вихід з важкої ситуації. Створити умови, при яких клієнт починає розбиратися і розуміти себе, виявляти і самостійно приймати вірні рішення, все це потребує емоційної рівноваженості від психолога [2].

При сформованому синдромі емоційного вигорання обмежуються можливості діяти адекватно в умовах психотравмуючих ситуацій, психологам стає все важче підтримувати свою працездатність під час розв'язання

професійних завдань. Це комплекс неспокійно-пригнічених переживань, при якому деформується відношення психолога до себе і до оточуючих. У цьому стані небезпека втратити дієздатність, правильно розцінювати реалії життя призводить до зниження фізіологічного та психологічного самопочуття і відбивається на діяльності спеціаліста [3].

Особливість роботи психологів мобільних бригад полягає в наданні психосоціальної допомоги в умовах надзвичайних ситуацій. Перед ними стоїть подвійне завдання: зберегти себе від емоційного вигорання і надати в екстремальних умовах кваліфіковану допомогу, а отже і ризик емоційного вигорання стає вищим.

На сьогоднішній день ця проблема займає вагоме місце не тільки у зарубіжній, а й у вітчизняній психології. Науковці намагаються розробляти особливі програми з діагностики, профілактики та усунення даного синдрому і явищ, пов'язаних з ним [4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, на які спирається автор; виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття. Значний внесок у дослідження означеної проблеми внесли В. В. Бойко, О. О. Рукавішнікова, Н. Є. Водоп'янова (розробка психодіагностичного інструментарію); Л. М. Карамушка, С. Д. Максименко (вивчення та обґрунтування сутності та структури емоційного вигорання); В. О. Орел, М. В. Борисова, Т. В. Зайчикова (аналіз детермінант розвитку емоційного вигорання); Д. В. Трунов, К. М. Лаврова, Н. В. Самоукіна, Є. П. Ільїн (здійснення пошуку засобів профілактики та корекції зазначеного синдрому); Т. С. Яценко (висвітлення феномену психічного вигорання в аспекті його взаємозв'язку з внутрішньою суперечливістю психіки, особистісною проблематикою суб'єкта) [6, с.103].

Значимість питання синдрому емоційного вигорання була досліджена у галузі медицини. Першим спрямував інтерес на даний феномен американський психіатр Х. Дж. Фрейденберг. Вивченням прояву синдрому емоційного вигорання у психіатрів і лікарів-педіатрів займалися сучасні автори – І. П. Назаренко, О. К. Колоскова, М. І. Поліщук, Т. М. Воротняк та ін.

Професійні особливості та їх вплив на емоційний стан працівників державних установ розглядали Я. В. Загребельна, Т. В. Матієнко, Л. І. Матвієнко, І. В. Пиголенко та інші вчені

У працях Н. І. Баранюк, Н. А. Карпенко, Л. М. Леженіної велику схильність до емоційного вигорання виявлено у працівників юриспруденції та правоохоронних органів (адвокати, юристи, слідчі, судді).

Дослідженням емоційного вигорання серед педагогів займалися А. О. Реан, Г. І. Косицький, М. М. Скугаревська, Т. І. Ронгінська, В. М. Смирнова та інші фахівці. Особливості формування стану емоційного вигорання у викладачів вищих навчальних закладів було досліджено у працях Н. А. Чепелевої. Вплив емоційного вигорання викладачів на ефективність фахової діяльності вивчала Ю. О. Терлецька [4; 7].

Водночас, проблема емоційного вигорання психологів мобільних команд є недостатньо вивченою і потребує дослідження та розробки дієвих психологічних заходів та рекомендацій.

Формулювання мети статті (формулювання завдання). Провести теоретичний аналіз проблеми емоційного вигорання та представити результати емпіричного дослідження емоційного вигорання серед психологів мобільних бригад.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Емоційне вигорання за визначенням В. В. Бойко – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту в формі повного або вибіркового виключення почуттів у відповідь на вибрані психотравмуючі причини [1].

Емоційне вигорання є динамічним процесом і складається з трьох фаз: 1) при першій появі стресора виникає фаза напруги, тобто організм включає механізми саморегуляції захисних процесів; 2) в результаті тривалої дії стресора настає фаза «резистентності» (опору), коли організм намагається урівняти витрати адаптаційних запасів; 3) якщо дія стресу продовжується і людина неспроможна адаптуватися, настає фаза виснаження, виникає втрата значних ресурсів особистості, або їх стає мало, щоб відповідати вимогам соціуму [1].

Ознаками емоційного вигорання вважаються: 1) чуттєве безсилля, яке виражається через обурення своєю роботою і психологічну спустошеність; 2) деперсоналізація/дегуманізація – негативне, меркантильне ставлення до оточуючих, деформація взаємин із співробітниками, виникнення відчуття провини, людина обирає механічне «функціонування» і будь-якими способами уникає навантажень; 3) редукція власних досягнень – виражається в почуттях своєї некомпетентності, в негативній оцінці себе, власних досягнень і успіхів, заниженні власних переваг, власних здібностей, і як наслідок, почуття незадоволеності й невисока самооцінка [5].

Формування даного синдрому призводить до втрати важливих компонентів в структурі професійно-особистісних компетенцій до фінальної пригніченої невротизації особистості. Чим більше людина переконана у власній компетентності, здатна відмінно робити певні дії в конкретній області, справлятися з негативними життєвими ситуаціями, тим менше вона вигорає на власному робочому місці.

У психологів мобільних бригад психологічне, фізичне та емоційне напруження значно вище ніж, якби вони працювали в звичайних умовах. Знаходячись у постійних стресових ситуаціях, вони мають швидко зреагувати в разі виникнення небезпеки та вміти надавати кваліфіковану допомогу в екстремальних умовах.

Наше емпіричне дослідження проводилось серед психологів мобільних бригад Благодійної Організації «Благодійний Фонд «Адвентистське Агентство Допомоги та розвитку в Україні» м. Краматорськ (далі – БО «БФ АДРА Україна»). У ньому взяли участь 25 осіб, серед них 22 жінки та 3 чоловіки, віком від 25 до 57 років. Ці психологи працюють на лінії розмежування в Донецькій

області з людьми, постраждалими внаслідок військового конфлікту на Сході України.

Для діагностики емоційного вигорання нами була обрана методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко), яка дозволяє виявити емоційне вигорання на різних фазах його протікання. Також, в дослідженні ми застосували методи бесіди та спостереження з метою особистого спілкування та отримання безпосередньої інформації про особливості роботи мобільних психологів.

Під час бесіди психологами мобільних бригад було висловлене напруження, яке вони відчували під час роботи в «сірих зонах» АТО на Сході України, де постійно є небезпека попасти під обстріли. Щоденні поїздки до місця роботи займають більше трьох годин. Велика кількість людей, які потребують допомоги, емоційно виснажують. Діти та дорослі, які втратили своїх рідних та знаходяться в депресивному стані, потребують не однієї консультації.

За допомогою методу спостереження було виявлено, що під час роботи більшість психологів зберігають спокій, рівновагу, намагаються надати підтримку тим, хто її потребує, в повному обсязі. Відгуки бенефіціарів свідчили про важливість для них допомоги, яку їм надають психологи. Адже, саме через психосоціальну підтримку відновлюється емоційна рівновага людини, виявляється сенс життя та знаходяться сили для подолання труднощів, з якими вони зіткнулися у зв'язку із воєнними подіями.

Результати діагностичного дослідження свідчать, що ознаки емоційного вигорання наявні у 0,3% психологів, тобто їх емоційний стан може відобразитись на якості послуг, які вони надають. Емоційне вигорання в стадії формування нами діагностовано у 5,3% психологів, тобто у них є ризик емоційного і фізичного виснаження. У 94,3% психологів емоційне вигорання відсутнє і вони продуктивно виконують професійну діяльність, яка приносить їм задоволення. У спілкуванні з колегами та близькими вони дбайливі та терпимі, керуються власними знаннями і профілактичними методами, що допомагають попередити вигорання.

Як зазначалося вище, В. В. Бойко при обґрунтуванні своїх поглядів на проблему емоційного вигорання, висловив, що воно проходить ряд стадій: напруження, резистенція, виснаження. Кожна із них супроводжується чотирма симптомами, завдяки яким можна дослідити специфіку прояву синдрому. Виразність окремих симптомів емоційного вигорання у психологів мобільних бригад представлено у таблиці 1.

Таблиця 1

Виразність симптомів емоційного вигорання у психологів мобільних бригад, %

Фази емоційного вигорання												
Ступінь розвитку фази	Напруження				Резистенція				Виснаження			
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Фаза не сформувалась	6	100	6	96	80	96	96	92	96	88	100	96
Фаза в стадії формування	4	0	4	4	6	4	4	8	4	2	0	4
Сформована фаза	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0

Умовні позначки:

- I – переживання психотравмуючих обставин;
- II – незадоволення собою;
- III – відчуття «загнаність до клітки»;
- IV – тривога та депресія;
- V – неадекватна вибірковість емоційного реагування;
- VI – емоційно-моральна дезорієнтація;
- VII – розширення сфери економії емоцій;
- VIII – редукція професійних обов'язків;
- IX – емоційний дефіцит;
- X – емоційна відстороненість;
- XI – особистісна відстороненість;
- XII – психосоматичне і психовегетативне порушення.

Так, серед 3% опитаних нами психологів мобільних бригад у фазі «Напруження» спостерігається переживання психотравмуючих обставин, відчуття «загнаності до клітки», тривога та депресія. У 97% наших респондентів дана фаза не сформувалась.

Фаза «Резистенція» сформована у 1% психологів і проявляється через симптом неадекватної вибірковості емоційного реагування. У 8% фахівців фаза знаходиться в стадії формування, тобто є прояви симптомів емоційно-моральної дезорієнтації, розширення сфери економії емоцій. Не сформованою залишається фаза резистенції у 91% мобільних психологів.

Фаза «Виснаження» у 5% досліджуваних психологів знаходиться у стадії формування, що проявляється через емоційний дефіцит, емоційну відстороненість, психосоматичні і психовегетативні порушення. У 95% респондентів фаза не сформувалась.

Зупинимось більш детально на трьох домінуючих симптомах. Найбільш поширеним симптомом емоційного вигорання у 16% психологів мобільних бригад є неадекватна вибірковість емоційного реагування. Неодмінно, це є ознакою вигорання, коли психолог припиняє бачити різницю між двома принципово відмінними явищами: економічний прояв емоцій і неадекватна вибірковість емоційного реагування.

У першому випадку мова йде про вироблення з часом потрібного досвіду включати до взаємодії з бенефіціаром враження досить урізаного реєстра і помірної інтенсивності: проста посмішка, ввічливий погляд, м'який, безтурботний тон промови, стримані реакції на потужні подразники, лаконічні форми вираження розбіжності, відсутність категоричності, грубості. Такий режим спілкування дозволено спонукати, тому що він говорить про високий рівень майстерності психолога.

Зовсім інша справа, коли фахівець неадекватно «економить» на емоціях, обмежує емоційну віддачу за рахунок вибіркового реагування в ході робочих контактів. Працює принцип «бажаю чи не бажаю»: приділить увагу бенефіціарові, якщо вважатиме це за потрібне, буде настрій – зреагує на його положення і потреби. Психологу може здаватися, ніби його дії є допустимими. Проте бенефіціар фіксує інше – психологічну безжалісність, зухвалість, холоднокрівність.

Симптом емоційної відстороненості займає наступне місце після симптому неадекватної вибіркості емоційного реагування і був виявлений у 12% психологів. Це говорить про те, що у фахівців майже повністю виключаються емоції зі сфери професійної діяльності. Майже нічого не турбує, практично нічого ніяк не викликає психологічного відгуку – ні позитивні події, ні негативні. Причому це не вихідний дефект емоційної сфери, не ознака ригідності, а набутий через роки обслуговування людей емоційний захист. Є ризик, що психолог поступово почне працювати як робот, як бездушний автомат, але в інших сферах житиме повноцінними емоціями.

Редукція професійних обов'язків поділяє третє місце в ієрархії симптомів і була виявлена у 8% психологів. Термін «редукція» означає спрощення професійної діяльності. Робота психолога зобов'язує спеціаліста до активного великого кола спілкування, редукція ж проявляється у спробах полегшення або скасування обов'язків, які потребують емоційних затрат, таких як спілкування. Як наслідок, бенефіціари, які отримують допомогу у психологів з наявністю описаного симптому емоційного вигорання, можуть бути обмежені у елементарній увазі.

Той факт, що у досліджуваних нами психологів мобільних бригад майже не виявлені ознаки емоційного вигорання, ми можемо пояснити рядом чинників. У даній організації при прийомі на роботу психологів здійснюється профвідбір. Серйозна увага приділяється проведенню супервізій, інтервізій, тимблдінгів. Налагоджена система навчання, завдяки якій психологи постійно підвищують свою кваліфікацію. Все це допомагає тримати емоційний баланс та зменшувати ризик емоційного вигорання у більшості психологів. Тому вони можуть якісно виконувати свою роботу та надавати повноцінні послуги бенефіціарам.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. За результатами нашого дослідження було з'ясовано, що є невеликий відсоток психологів, в фазі резистенції яких є прояв неадекватної вибіркості емоційного реагування та редукція професійних обов'язків. У фазі виснаження простежується емоційна відстороненість. Ці фактори можуть

частково впливати на ефективність тих послуг, які вони надають. Але ознаки емоційного вигорання у переважної більшості психологів не було виявлено.

Перспективи подальшого дослідження даної проблеми полягають, на наш погляд, у більш глибокому вивченні проявів синдрому емоційного вигорання серед психологів мобільних бригад та розробці комплексних профілактичних заходів щодо попередження і запобігання його розвитку.

Список використаних джерел:

1. Бойко В. В. Синдром емоціонального вигорання: діагностика и профілактика. СПб: Питер. 2008. 336 с.
2. Никифоров Г. С. Психология здоровья: Учебник для вузов. СПб: Питер. 2006. 607 с.
3. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром вигорання: діагностика и профілактика. СПб: Питер. 2005. 336 с.
4. Дербеньова А. Г., Кунцевська А. В. Профілактика синдрому емоційного вигорання педагогів. Харків: Вид. група «Основа», 2009. 223 с.
5. Орел В. Є. Феномен «вигорання» у закордонній психології: емпіричні дослідження і перспективи. *Психологічний журнал*. 2001. № 1. С. 90-101.
6. Міщенко М. С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко. *Молодий вчений*. 2015. №4(19). С. 103-105.
7. Крячко В. Г. Охорона праці у вищих навчальних закладах щодо емоційного вигорання науково-педагогічних працівників. *Вісник Криворізького національного університету*. 2019. № 48. С. 42-43.

УДК 159.942:159.944.4:616-051

Степаненко Л.В.

к.психол.н., доц. кафедри психології ДДПУ

Бабарцева Н.В.

студентка I курсу магістратури спеціальності
053 «Психологія» ДДПУ

ЕМОЦІЙНІ ВЛАСТИВОСТІ ЯК ЧИННИКИ ПРОЦЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У статті проаналізовано зв'язки показників професійного вигорання із особистісними емоційними властивостями у медичних працівників. Визначено взаємозв'язок загального показника професійного вигорання медичних працівників з емоційними властивостями невротичності, депресивності, інтроверсії, емоційної рівноваги.

Ключові слова: професійне вигорання, емоційне вигорання, емоційні властивості.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Професійне «вигорання» – сукупність негативних переживань, пов'язаних з роботою, колективом і всією організацією в цілому. Нерідко виявляється у фахівців, які змушені під час виконання своїх обов'язків тісно спілкуватися з людьми. Ознаками професійного вигорання є: 1) почуття байдужості, емоційного виснаження, знемоги (людина не може віддаватися роботі так, як це було раніше); 2) деперсоналізація (розвиток негативного ставлення до своїх колег і клієнтам); 3) негативне професійне самосприйняття – відчуття власної некомпетентності, нестачі професійної майстерності.

Синдром «емоційного (або психічного) вигорання» визначають як стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, що включає розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи, втрату співчуття, співчуття і розуміння по відношенню до пацієнтів і їх близьким.

Клінічні прояви професійного стресу, за визначенням К. Маслач, С.Джексона, як правило, в структурі включають такі компоненти [1]: власну емоційну виснаженість, яка полягає в «сплощенні» емоційного фону з деякою перевагою негативних емоцій, у поєднанні з болючим відчуттям утрудненості переживання яскравих емоцій. Такий стан людини суб'єктивно пов'язується з власною роботою. Характерним є цинізм, холодне, бездушне, негуманне ставлення до пацієнта, при якому розглядається не жива людина, а лише «організм», як об'єкт дій. Спостерігається редуція професійних досягнень – знецінення свого професійного досвіду, почуття власної некомпетентності, професійного неуспіху, відсутність перспектив.

На початку розвитку професійного стресу спостерігається тривала нервова напруга, підвищена тривожність людини. Далі на цьому тлі приєднуються неадекватні виборчі емоційні реакції, невиконання професійних обов'язків. У подальшому спостерігається падіння загального енергетичного тону і ослабленням нервової системи. При виконанні роботи в стресовій обстановці настає мобілізація внутрішніх ресурсів, що може викликати гострі порушення або пізні наслідки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Згідно з даними дослідження виникнення і розвитку стресу канадського фізіолога Х. Сильї протягом 3-х перших років дії факторів стресу число гострих станів і реакцій зростає, а потім набуває хронічного характеру [2].

У дослідженні С.А. Бабанова виділені 3 типи працівників, яким загрожує синдром вигорання [3]:

- 1) педантичний, характеризується сумлінністю, зайвої акуратністю, прагненням домогтися зразкового порядку;
- 2) демонстративний тип, який прагне бути першим у всьому, завжди бути на виду;
- 3) емоційний тип, що включає вразливих і чутливих людей.

За даними досліджень Д.А. Марченко-Тябут і А.А. Головач найбільш несприятлива картина при вивченні емоційного вигорання спостерігається у

лікарів терапевтів [4]. Дана проблема пов'язана зі специфікою роботи, дефіцитом часу в умовах амбулаторного прийому, тривалим контактом з хворими і їх сім'ями, можливим різним результатом захворювання. Визначено різна стійкість до даного синдрому в залежності від віку і стажу роботи. Серед хірургів у віці 37-40 років зі стажем роботи 13-16 років були діагностовані помірні рівні реактивної і високі рівні особистісної тривожності, проте не виявлено змін цих характеристик в залежності від статі і кількості чергувань. У лікарів акушерів-гінекологів із середнім стажем 10-12 років і з середнім віком 33-35, так само виявлені помірні рівні реактивної і високі рівні особистісної тривожності, але при цьому рівень реактивної тривожності вище, а рівень особистісної тривожності трохи нижче у жінок, ніж у чоловіків.

Результати дослідження з оцінки взаємозв'язків між суб'єктивним ставленням лікарів до ситуацій професійної взаємодії і оцінкою ступеня впливу робочих проблем на емоційне вигорання наводяться у дослідженнях О.В.Рибіної [5]. У експерименті брали участь лікарі психіатри, хірурги і гінекологи різного віку і статі. Аналіз результатів показав, що «професійний стрес» у лікарів зі стажем роботи понад 15 років вище показника у лікарів, чий стаж менше 15 років, а також суб'єктивна оцінка емоційного дискомфорту останніх не відповідає об'єктивній вираженості «професійного стресу». Крім цього, відзначається, що інтенсивність професійного стресу у лікарів-психіатрів значимо вище, ніж у хірургів. Крім того, визначено, що приналежність до жіночої статі є фактором ризику професійного стресу у лікарів.

Аналіз перебігу різних фаз психічного вигорання у лікарів в залежності від спеціальності показаний в роботі І.А. Бердяєва і Л. Н. Войт [2]. Найвищі показники вираженості фаз спостерігаються в групі лікарів-онкологів. Крім того, ця група лідирує в загальній кількості симптомів кожної фази. На другому місці знаходяться лікарі-психіатри. Досить часто емоційне вигорання зустрічається у лікарів-стоматологів [6].

У роботах Л.М. Юрьєвої відзначається, що вигорання може потенціювати суїцидальну поведінку [7]. Найбільшу схильність до суїциду мають лікарі-психіатри. Психіатр І.А. Сікорський писав, що частота суїцидів серед лікарів в 21 разів вище, ніж у популяції населення. Одне з перших місць за ризиком виникнення синдрому емоційного вигорання займає професія медичної сестри. Їх робота передбачає щоденне тісне спілкування з людьми, що страждають різними недугами, які вимагають підвищеної турботи і уваги. У таких умовах середній медперсонал відчуває підвищену емоційну напругу. Синдром професійного вигорання у медсестер, настає швидше, ніж у лікарів, в середньому на 5-9 років.

Мета статті полягає у дослідженні особливостей взаємозв'язків показників професійного вигорання та емоційних властивостей у медичних працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. З метою аналізу проблеми професійного вигорання у медичних працівників було здійснено дослідження емоційних властивостей особистості. Участь у експериментальному дослідженні

взяли 25 працівників служби швидкої допомоги м. Слов'янську, Донецької області, віком від 25 до 50 років.

Для дослідження професійного вигорання особистості було використано наступні методи: 1) методика «Діагностика професійного вигорання» К.Маслач, С.Джексона; 2) Фрайбургський опитувальник з метою дослідження емоційних властивостей особистості.

При аналізі показників емоційних властивостей медичних працівників з'ясувалось, що емоційне виснаження відображає тяжкість емоційного стану в зв'язку з професійною діяльністю та пов'язане з пригніченістю, апатією, високою втомою, емоційної спустошеністю.

Встановлені прямі кореляційні зв'язки між загальним показником професійного вигорання та показником емоційних властивостей «невротичність» ($r \leq 0,582$). Це свідчить про те, що найбільш загальними особливостями осіб з високими оцінками за шкалою «невротичність» є висока тривожність, збудливість у поєднанні з емоційним виснаженням. Ці особливості ріднять їх з особами зі слабким типом нервової системи, у яких спостерігається зниження порогів збудливості та підвищена чутливість. Внаслідок цього незначні та індиферентні подразники легко викликають спалахи роздратування і збудження. Зазвичай ті функції, які відзначаються підвищеною збудливістю, характеризуються підвищеною виснаженістю і стомлюваністю. Тому підвищена збудливість осіб з високими значеннями фактора «невротичність», так само як і у осіб зі слабким типом нервової системи, поєднується з підвищеною виснаженістю, що проявляється в швидкому згасанні спалахів збудження.

Прямі кореляційні зв'язки виявлені між показником професійного вигорання та показником емоційних властивостей як «депресивність» ($r \leq 0,516$). Отримані результати свідчать, що для медичних працівників характерним є зниження настрою, вони занурені у власні переживання, що викликають неприязнь, роздратування у оточуючих. Їх можуть вважати зарозумілими, недоступними, які уникають спілкування. Однак за зовнішнім фасадом відчуженості і похмурості ховається душевна чуйність, постійна готовність до самопожертви. В тісному колі близьких друзів вони втрачають скутість і відгородженість, оживають, стають веселими, балакучими, навіть жартівниками і гумористами. У справах їх характеризує старанність, сумлінність, обов'язковість у поєднанні з конформністю і нерішучістю, нездатністю прийняти рішення без коливань і невпевненості. Будь-яка діяльність для них важка, неприємна, протікає з почуттям надмірного психічного напруження. Такі медичні працівники швидко втомлюються, що викликає у них відчуття повного безсилля і виснаження. Особливо вони чутливі до інтелектуального навантаження. Від них важко домогтися тривалої інтелектуальної напруги. Швидко втомлюючись, вони втрачають довільність управління психічними процесами, скаржаться на загальне відчуття тяжкості, ліні, порожнечі в голові, що призводить до загальмованості дій. Тут, мабуть, позначається загальна психомоторна загальмованість, що супроводжується зниженням настрою, проявляється також у сповільненості мови і мислення. Їх часто дорікають за повільність,

неоперативність, відсутність наполегливості й рішучості. Найчастіше такі медичні працівники не здатні до тривалого вольового зусилля, легко втрачають увагу, впадають у відчай. У своїх діях бачать тільки промахи і помилки, а в майбутньому – непереборні труднощі. Особливо болісно вони переживають реальні неприємності, не можуть викинути їх із голови, знову і знову звинувачують себе «у всіх смертних гріхах». Події минулого і теперішнього життя, незалежно від їх дійсного змісту, викликають докори сумління, гнітюче передчуття бід і нещастя.

Зворотні взаємозв'язки спостерігаються між показником професійного вигорання та показником «емоційна рівновага» ($r \leq -0,405$), що вказує на стан дезадаптації, тривожності, втрату контролю над потягами, виражену дезорганізацію поведінки. У відвертих оповіданнях про себе у них переважають скарги на безсоння, хронічну втому і виснаженість, власну неповноцінність і непристосованість, безпорадність, занепад сил, неможливість зосередитися, розібратися у власних переживаннях, характерним є почуття нестерпної самотності. Такі медичні працівники характеризуються оточуючими як конфліктні, вперті, відгороджені і невпорядковані в своїй поведінці. Недолік конформності і дисципліни є найбільш частою зовнішньою характеристикою їх поведінки.

Встановлені зворотні взаємозв'язки між показником професійного вигорання та показником інтроверсії ($r \leq -0,472$). Такі результати свідчать про труднощі в контактах, прагнення до видів діяльності, не пов'язаних з широким спілкуванням. Інтроверти у ситуаціях вимушеного спілкування легко втрачають душевну рівновагу. Можливо, з цієї причини вони намагаються зберігати дистанцію у взаєминах. Однак вони не фіксують переживання відчуженості, просто намагаються триматися в тіні, не втручаються у проблеми інших і не нав'язують своєї точки зору. Удавання і інтриги їм не властиві, вони з повагою ставляться до прав інших, цінують індивідуальність людей і своєрідність, вважають, що кожен має право на власну позицію. Велику увагу такі медичні працівники приділяють роботі, бачать в цьому сенс життя, цінують професіоналізм і майстерність, розглядають добре виконану роботу як особисту нагороду.

Отримані значущі кореляційні зв'язки між показником професійного вигорання та показником «маскулінність-фемінність» ($r \leq -0,496$), це свідчить про чутливість медичних працівників, схильність їх до хвилювань, м'якість, поступливість, скромність в поведінці, але не в самооцінці. У них широкі різноманітні, слабо диференційовані інтереси, вони мають розвинену уяву, спостерігається тяга до фантазування та естетичних занять. Такі медичні працівники проявляють зацікавленість в філософських, морально-етичних і світоглядних проблемах і часом демонструють надмірну заклопотаність особистими проблемами, схильність до самоаналізу і самокритики. Ця заглибленість в особисті проблеми і переживання не є ні невротичною, ні інфантильною характеристикою.

Необхідно популяризувати знання про синдром професійного вигорання у

медичних працівників та його ранні прояви з метою його подальшої корекції для збереження здоров'я медичного персоналу і продовження його професійного довголіття [8].

Висновки з проведеного дослідження. На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що встановлені взаємозв'язки показників професійного вигорання з показниками емоційних властивостей у процесі професійної діяльності медичних працівників. Професійне вигорання складають емоційні властивості (невротичності, депресивності, інтроверсії, емоційної рівноваги). Отже, ефективність професійної діяльності медичних працівників визначається емоційними властивостями та характеристиками емоційного вигорання. Перспективним надалі вбачається дослідження змістовних характеристик професійного вигорання особистості.

Список використаних джерел:

1. Maslach C., Jackson S. E. Burnout Inventory (MBI): Manual. Palo Alto: Consulting Psychologists press. 1986. 112 p.
2. Бердяева И.А., Войт Л.Н. Синдром эмоционального выгорания у врачей различных специальностей / Дальневосточный медицинский журнал. 2012. №2. С. 117-120.
3. Бабанов С.А. Синдром эмоционального выгорания // Врач скорой помощи 2012. № 10. С. 59-65.
4. Марченко-Тябут Д.А., Головач А.А. Личностная и реактивная тревожность у врачей различных специальностей. Медицина. 2005. №2. С. 79-81.
5. Ларенцова Л.И. Исследование видов эмпатии и синдрома выгорания у врачей-стоматологов // Таврич. журнал психиатрии. 2002. Т.6, №2 (19). С.23-24
6. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: Диагностика и профилактика. СПб. 2005. 336 с.
7. Юрьева Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников. Формирование профилактики коррекция. Издательство «Сфера». Киев 2004. С. 34-49, 242-254
8. Драга Т. М., Мялюк О. П., Криницька І. Я. Особливості синдрому емоційного вигорання у медичних працівників. МЕДСЕСТРИНСТВО. 2017. № 3. С.48-51.

Збірка наукових праць «Актуальні питання сучасної науки та освіти» [Слов'янськ, 19-20 травня 2021 року] / МОН України ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет». Слов'янськ : [електронний ресурс], 2021. с.

Відповідальний редактор, комп'ютерна верстка: А.В. Малахова – кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку і аудиту Донбаського державного педагогічного університету