



30

Збірка тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції

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

м. Київ, 18 травня 2023 р.



**Академія праці,
соціальних відносин і
туризму**

Збірка тез доповідей

**Міжнародної науково-практичної
конференції**

РИНОК ПРАЦІ:

**досягнення, виклики та
перспективи у національному та
європейському просторі**

18 травня 2023 р.

Україна, м. Київ

УДК 331.5

ББК 595

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

Ринок праці: досягнення, виклики та перспективи у національному та європейському просторі : тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 18 травня 2023 р.). Академія праці, соціальних відносин і туризму / За заг. ред.: В.Б. Сухомлина, Г.А. Пріба —. Київ : ФОП Ямчинський О.В., 2023. — 294 с.

ISBN 978-617-8282-10-3 (PDF, електрон.видання)

Укладачі: Бондар С.І., Смаль О.Л.

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

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

© Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2023

© Колектив авторів, 2023

ЗМІСТ

ВСТУПНЕ СЛОВО	12
ПОДЯКА	16
СЕКЦІЯ 1 ПРАВО	17
СЕМИГІНА Т. В. ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНА ПОЛІТИКА ЩОДО КВАЛІФІКАЦІЙ ЯК ВІДПОВІДЬ НА ВИКЛИКИ МОБІЛЬНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ	18
ГОЛОПИЧ Т. П. ГРОМАДЯНИ УКРАЇНИ НА РИНКУ ПРАЦІ В РЕСПУБЛІЦІ ПОЛЬЩА ДО Й ПІСЛЯ 24 ЛЮТОГО 2022 РОКУ	20
БЕГМА А. П. ОБОВ'ЯЗКИ СТУДЕНТА ЩОДО ПЕРЕБУВАННЯ НА ВІЙСЬКОВОМУ ОБЛІКУ: ПРЕВЕНТИВНІ ЗАХОДИ НЕПРИТЯГНЕННЯ ДО АДМІНІСТРАТИВНОЇ ЧИ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	23
БІДА К. М. ОСОБЛИВОСТІ ВИКОНАННЯ ДОГОВІРНИХ ГОСПОДАРСЬКИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ В УМОВАХ ВІЙНИ	25
БОЙЦЕВСЬКА Л. Д. ВІДШКОДУВАННЯ ЗАВДАНОЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ ШКОДИ ПІД ЧАС ВОЄННИХ КОНФЛІКТІВ: ДОСВІД ОКРЕМИХ КРАЇН ЄВРОПИ	29
БОНТЛАБ В. В. ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	31
ГОЛУБ С. М. АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ЗЛОЧИННОСТІ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	34
ГУЛАК О. В. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	38
ДІОРДІЦА І. В. ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ ДЕРЖАВНОЇ БЕЗПЕКИ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ БЕЗ СПЕЦИФІЧНИХ УМОВ НАВЧАННЯ ЯК ЗАПОРУКА СТАЛОГО ПІСЛЯВОЄННОГО РИНКУ ПРАЦІ	40
ДЕМЧЕНКО К. О. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	42
ДОМБРОВСЬКА О. В. ВПЛИВ ВІЙНИ НА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ	45

ЖУРАВЕЛЬ Я. В. ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ НЕДОПУЩЕННЯ КОЛАБОРАНТІВ ДО ПОСАД В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД	48
ЗЛЕНКО А. В. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ.....	50
КЛЯМА С. М. АКТИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ОРГАНІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	53
МАРІНІЧ В. К. ПРОБЛЕМИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ВІДКРИТОМУ КОСМОСІ.....	55
МЕЛЬНИК О. Я. ЩОДО ПИТАННЯ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В ПОЛЬЩІ.....	56
МИШКО О. В. СУЧАСНИЙ СТАН ПРОБЛЕМАТИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	59
МУЛЯР Г. В. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	62
НАСТЮК А. А. ЗАРОДЖЕННЯ ТА РЕГУЛЯЦІЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦЮЮЧИХ В КИЇВСЬКІЙ РУСІ ЗГІДНО ДЖЕРЕЛ ПРАВА	64
ПОТАПЕНКО С. А. ВИКЛИКИ РИНКУ ПРАЦІ У НАЦІОНАЛЬНОМУ ПРОСТОРИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	67
РИЖЕНКО О. С. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ.....	70
РЯБОВ А. А. АКТУАЛЬНІСТЬ СМЕРТНОЇ КАРИ В УКРАЇНІ.....	73
СВИТКА А. С. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА.....	76
ПРО ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ АДВОКАТІВ.....	76
СВИТКА Ю. В. ВПЛИВ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ.....	78

ТЕЛЕСТАКОВА А. А., МІРЗОЯН Р. А. ЩОДО ПОНЯТТЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ОСОБИ.....	80
ТЕЛЕСТАКОВА А. А., ХАЖАНЕЦЬ В. М. ЩОДО ПОНЯТТЯ МЕДИЧНОЇ ПОСЛУГИ ТА МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ	83
ТЕРЕМЕЦЬКИЙ В. І. ОПЛАТА ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТУ СУДУ В УКРАЇНІ: СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ	85
ЦИГАНЧУК І. І. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ ТА ЇХ РОЛЬ У ФОРМУВАННІ ЄДИНОЇ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	89
ЦИГАНЧУК Н. А. РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ	92
ШЕВЧЕНКО С. М. ДІЯЛЬНІСТЬ ІНСТИТУЦІЙ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В НАЦІОНАЛЬНОМУ ПРОСТОРІ ЩОДО СТАБІЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	95
ШУЛЬГА Д. М. ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ (ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ) ІНОЗЕМЦІВ В УКРАЇНІ.....	98
ЯЦКЕВИЧ І. І. ЧИ ПОТРЕБУЄ ПЛАТФОРМНА ЗАЙНЯТИСТЬ В УКРАЇНІ ПРАВОВОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ?.....	100
СЕКЦІЯ 2 ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ	103
БОВТ І.В. ТРАНСФОРМАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ.....	104
БОЙКО О. М. СТАН ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ ЯК ПРІОРИТЕТ НАЦІОНАЛЬНИХ ІНТЕРЕСІВ ДЕРЖАВИ	106
ВАСИЛИШИН С. В. ОСОБЛИВОСТІ КООПЕРУВАННЯ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ	108
ВІНАРСЬКА-СВИРИДЮК В. Л. РОЗВИТОК КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ	110
ВОЙТЕНКО А. В. КІБЕРБЕЗПЕКА НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ	113
ЖИГАЛЕНКО А. С. КЕРІВНИК ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЯК СУБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ	114

ІВАНОВ А. В. ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ	117
КАЧАН Я. В. ДОКТРИНАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ.....	119
КРАВЧЕНКО П. М. СТАН ТА ДИНАМІКА МІСЦЕВОГО РИНКУ АУТСОРСИНГОВИХ ПОСЛУГ	122
КРАСІВСЬКИЙ Д. О. СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ.....	124
ЛАХИЖА М. І. ЕВОЛЮЦІЯ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ В ДОСЛІДЖЕННЯХ ВЧЕНИХ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА: РЕФЛЕКСІЯ.....	127
МАРЧЕНКО В. П. СИСТЕМА ПРАВ І СВОБОД ВНУТРІШНЬО-ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ: ДОСВІД ЄС ТА УКРАЇНИ	129
МІЩЕНКО К. С. НОВИЙ ПУБЛІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ЧИ АКТУАЛЬНІ ЙОГО КОНЦЕПЦІЇ ДЛЯ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ?.....	132
ПОЦЕЛУЄВ В. А. МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ В УКРАЇНІ	134
РИМАР В. В. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАВА ЛЮДИНИ НА РЕПРОДУКЦІЮ	136
РИМАР Ж. В. ПЕРЕЛІК ПОСЛУГ ПЕРВИННОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЇХ НАДАННЯ В ГРОМАДАХ	139
СЕМЕНЮК О. М. РИНОК ПРАЦІ В ІТ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ	142
СОБЧЕНКО С. О. ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ.....	144
СТРОКОУС В. В. СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНИМ ЗАКЛАДОМ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ	146

СЕКЦІЯ 3 ЕКОНОМІКА	149
БАЛАШОВА Н. В. ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ: ВІД ДЕРЖАВИ ДО ОСОБИСТОСТІ.....	150
ВАСИЛЕЦЬ Н. М., ГРАЧОВ В. ПРОБЛЕМИ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ	151
ВОЙТКО О. В. СПОСОБИ ПІДВИЩЕННЯ ЗАЛУЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ	154
ГУЛЯЄВА Л. П.....	157
ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ ЖІНОК-ВИМУШЕНИХ МІГРАНТОК ДО РИНКУ ПРАЦІ ПОЛЬЩІ.....	157
ІВАЩЕНКО Т. О., ІВАЩЕНКО А. С. ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ В УМОВАХ СТІМКОГО РОЗВИТКУ ТЕХНОЛОГІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ.....	161
КАМІНСЬКА Т. Г., ІЛЬЧАК О. В. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНТРОЛЮ ФІНАНСОВО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ.....	163
КОБЗИСТА О. О.	165
ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ МІКРО- І МАЛОГО БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО КОНФЛІКТУ	165
КОРЧИНСЬКА О. А. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ	167
ЛІТВІН О. Г. МІСЦЕВИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК – ШЛЯХ ДО СТВОРЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ І ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ.....	170
МОРОЗ О. В. ІНВЕСТИЦІЇ І РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ: ПРІОРИТЕТИ, ПРОБЛЕМИ ТА РІШЕННЯ НА ПОВОЄННИЙ ЧАС	173
МЯКОТІНА Н. А. ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ УКРАЇНИ	175
НАДРАГА В. І., ПЕКІН А. Ю. ПРОБЛЕМИ ІНКЛЮЗІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ	178
В СУЧАСНИХ УМОВАХ	178
ОНІЩИК А. В. ПРОДУКТИВНА ЗАЙНЯТІСТЬ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	180

ПЕТРЕНКО В. М. ІНСТИТУЦІЙНІ «ПАСТКИ» РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА МОЖЛИВОСТІ ЇХ ПОДОЛАННЯ	183
ПИСАРЕНКО Н. В. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ У ВІЙСЬКОВИЙ ЧАС	185
ПРИЩЕПА К. О.	188
ВПЛИВ ВІЙНИ НА РИНОК ПРАЦІ В ЕНЕРГЕТИЧНОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ: АНАЛІЗ ВИКЛИКІВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ ТА РОЗВИТКУ СЕКТОРУ	188
ПРІБ А. Г. ДИФЕРЕНЦІЙОВАНИЙ ПІДХІД ДО СТВОРЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ЕКОСИСТЕМ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА.....	189
РАКОВСЬКИЙ Д. В. ЗМІНА ПІДХОДІВ ДО МАРКЕТИНГУ У ФІНАНСОВИХ УСТАНОВАХ ЗА УМОВ КРИЗОВИХ ЯВИЩ ТА ВІЙНИ	192
СМАГА-ЗЕЛЕНЦОВ Д. О. РОЛЬ ЦИФРОВОГО МАРКЕТИНГУ В МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ.....	194
СОКОЛ Т. Г. ТУРИЗМ ХХІ СТОЛІТТЯ – ПРОБЛЕМИ І ВИКЛИКИ ДЛЯ ГАЛУЗІ ТА ТУРИСТИЧНОЇ ОСВІТИ	196
ТКАЧЕНКО Я. С., ТКАЧЕНКО І. Р. ЗАСТОСУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА У ВІДБУДОВІ ІНФРАСТРУКТУРИ.....	198
ТУРЛО Н. П., МАРХОНОС С. М. ВПЛИВ ТУРИЗМУ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ЧЕСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ.....	201
ФЕДЕНКО В. О. РОЛЬ ТОПМЕНЕДЖМЕНТУ В МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ	203
ФІЛЬ Г. В. СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОГО ЛІДЕРА.....	206
ШЕВЧЕНКО Р. Б.	209
ВПЛИВ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ НА ЗАЙНЯТІСТЬ У ТРАНСПОРТНІЙ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ	209

ШОЛУДЧЕНКО С. В. ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯКІСНОГО НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ОНЛАЙН НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	212
СЕКЦІЯ 4 ПСИХОЛОГІЯ ТА СОЦІАЛЬНА РОБОТА.....	215
БАРВІНКО Д. О. ПСИХО-СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ ІДЕНТИЧНОСТІ БРЕНДА НА СПОЖИВАЧА.....	216
БЕГЕЗА Л. Є. РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	218
БЕГЕЗА О. С. ВПЛИВ ШЛЮБНИХ КРИЗ НА ПЛАНУВАННЯ ВАГІТНОСТІ.....	220
БОБКО О. М. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМЦІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В УМОВАХ ПІДВИЩЕНОЇ СТРЕСОГЕННОСТІ.....	222
БОНДАР С. І., ПОНОМАРЕНКО Я. С. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ КУЛЬТУРИ СПІЛКУВАННЯ В РИНКОВИХ ВІДНОСИНАХ	225
ЄЗЕРСЬКА Н. В. ВИМУШЕНА МІГРАЦІЯ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ ЯК КРИЗА АДАПТАЦІЇ ШЛЮБНО-СІМЕЙНИХ СТОСУНКІВ НА ВІДСТАНІ.....	227
КАБАНОВА М. В. ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ НА ВИНИКНЕННЯ РОЗЛАДІВ ХАРЧОВОЇ ПОВЕДІНКИ У МОЛОДІ.....	228
КОВАЛЬСЬКА О. Р. ПСИХОЕМОЦІЙНІ СТАНИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	231
ЛАРЧЕНКО І. В. ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ	233
ЛУЗГІНА В. А. ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМ У СТАЦІОНАРІ.....	236
МЕЛЕНЕЦЬ А. Ю. ДОКАЗОВІ МЕТОДИ ПСИХОТЕРАПІЇ ПТСР. АНАЛІЗ МІЖНАРОДНИХ ТА УКРАЇНСЬКИХ СТАНДАРТИВ	238
ОПАНАСЕНКО С. В. ПОСТТРАВМАТИЧНИЙ СТРЕСОВИЙ РОЗЛАД У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: ТЕОРІЯ ТА ДІАГНОСТИКА.....	242

ОРЛОВСЬКА О. А. ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ ДО ПРОФЕСІЙНИХ ВИКЛИКІВ НА РИНКУ ПРАЦІ.....	244
СЕМЕНЮК О. С. ПСИХОЛОГІЯ ГУМАНІЗМУ В ГУМАНІЗАЦІЇ ОСВІТИ.....	247
ФРОЛЕНКО К. М. УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ІТ ІНДУСТРІЇ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....	249
ЦЕРКОВНА О. М. ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ	251
СЕКЦІЯ 5 ІНОЗЕМНІ МОВИ Й СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ ПАРАДИГМИ В ГЛОБАЛЬНОМУ ТА НАЦІОНАЛЬНОМУ ВИМІРІ	255
БАБУШКО С. Р., ПОПОВИЧ С. І. ВІРТУАЛЬНІ ЕКСКУРСІЇ ЯК ЗАСІБ ДОЗВІЛЛЯ ТА НАВЧАННЯ	256
БОНДАР С. І. ПСИХОЛОГІЧНИЙ КОМПОНЕНТ ПРОЦЕСУ ОБРОБКИ ІНФОРМАЦІЇ ІНОЗЕМНОЮ МОВОЮ ЯК СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОЗДАТНОГО ФАХІВЦЯ	257
ВАСИЛЕНКО І. О. ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ АНГЛОМОВНИХ ЛЕКСЕМ В ЕКОНОМІЧНИХ ТЕКСТАХ.....	260
ГЕРМАН К. В. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ НЕОЛОГІЗМІВ	262
ДОБРОВОЛЬСЬКА Г. О. ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	264
ДРУЗЬ Ю. М. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ОВОЛОДІННЯ ІНОЗЕМНИМИ МОВАМИ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ФАХІВЦЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ГАЛУЗІ	266
ЗАВІДОНОВА Н. І. ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ НАВИЧОК	268
КРАСНОПОЛЬСЬКА Н. Л., КОЗЛОВЕЦЬ І. І. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ ТЕРМІНОЛОГІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ	270

ОМЕЛЬЯНИЮК О. В. ФОРМУВАННЯ МЕТАКОГНІТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ .	272
ОРЕЛ О. О. LEXICAL APPROCH IN TEACHING ENGLISH FOR ECONOMISTS AS AN INSTRUMENT TO ACHIVE SUCCESS IN THE LABOUR MARKET	274
ПЛОТНИКОВА О. В. BENEFITS AND CHALLENGES OF ICT IN THE DEVELOPING OF LANGUAGE LEARNING STRATEGIES	276
РУДЕНКО І. Д. АНГЛІЙСЬКІ АБРЕВІАТУРИ В ДІЛОВОМУ ЛИСТУВАННІ	278
САПЄЛКІНА З. П. СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ В ПОВОЄННІЙ УКРАЇНІ.....	281
СЛИВА Т. В. ВЕРБАЛЬНІ ЗВ'ЯЗКИ АСОЦІАТИВНОГО ПОЛЯ ЛЕКСЕМИ ТУРИЗМ.....	282
СМАЛЬ О. Л. МІКРОТОПОНІМИ ЛІВОБЕРЕЖЖЯ КИСВА В СУЧАСНОМУ МОВНОМУ КОНТЕКСТІ	284
ТЕТЕРУК С. П. MOTIVATION AS A CRUCIAL ELEMENT IN LEARNING FOREIGN LANGUAGE..	287

Вступне слово

**Віктора Борисовича Сухомлина, виконувача обов'язків ректора
Академії праці, соціальних відносин і туризму,
кандидата наук з державного управління, заслуженого працівника
соціальної сфери України**

18.05.2023 р.

Шановні друзі!

Своє «слово» я хочу розпочати з короткого екскурсу в історію заснування Академії праці, соціальних відносин і туризму, розповісти про перешкоди та значні здобутки на шляху 30-ти річного розвитку Академії.

Академія є багатoproфільним закладом вищої освіти, заснованим на базі Українського учбово-методичного центру Федерації профспілок України відповідно до постанови Конгресу Федерації профспілок України «Про Академію праці та соціальних відносин ФПУ».

У процесі розвитку Академії було прийнято рішення Федерації профспілок України про створення відокремлених структурних підрозділів **Інституту туризму** та **Харківського соціально-економічного інституту** на базі Академії праці та соціальних відносин.

Згодом, у 2012 році, президія Федерації профспілок прийняла рішення про об'єднання вищих учбових закладів Федерації професійних спілок України у єдиний потужний заклад вищої освіти. І в 2013/2014 роках згідно постанови президії ФПУ від 28.02.2013 № П-16.20 відбулось перейменування навчального закладу в Академію праці, соціальних відносин і туризму, що збереглося до сьогодні.

1 вересня 2014 року студенти Інституту туризму були переведені на навчання до Академії, а 31 січня 2015 року Інститут туризму Федерації професійних спілок України припинив свою діяльність як самостійна юридична особа.

Таким чином, Академія стала рушійною ланкою в структурі ФПУ, метою діяльності якої є

- підготовка фахівців трьох ступенів освіти за ліцензованими спеціальностями, що відповідають стандартам вищої освіти;

- **популяризація профспілкового руху** через підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації профспілкових працівників, викладачів системи профспілкового навчання, здобуття та поглиблення ними економічних, правових, організаторських знань і навичок.

Місія Академії полягає в наданні якісної освіти та підготовці конкурентоспроможних фахівців у галузях права, економіки, соціальних відносин і туризму з урахуванням індивідуальних потреб та особливостей кожного студента.

До завдань навчального закладу входить не тільки надання нашим студентам необхідних знань, навичок і компетенцій для досягнення ними успішної кар'єри в обраних галузях, Академія водночас розробляє та здійснює стратегічні плани розвитку міжнародної співпраці, піднімає рівень наукової роботи, впроваджує в навчальний процес інноваційні технології, спрямовані на комп'ютеризацію, автоматизацію та цифровізацію освітнього процесу.

Прагнення Академії в цьому напрямку

- відповідають національним і міжнародним фаховим стандартам та вимогам Болонського процесу;
- посилюють науково-методичний та координаційний супровід системи освіти;
- забезпечують швидке та ефективне співробітництво із партнерами, стейкхолдерами та роботодавцями в міжнародному та європейському освітньо-науковому просторі.

Особлива увага приділяється сучасним тенденціям розвитку Академії. Сталий розвиток економіки та соціальної сфери вимагає високого рівня освіти, зростання інтелектуального й духовного потенціалу суспільства, підготовки нової генерації людей, здатних створювати найновітнішу техніку і технології, виступати ініціаторами на етапі реформування та піднесення економіки, розвитку ідентичності, духовності й культури України.

Тому, стратегія розвитку Академії ґрунтується на засадах Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», рішень Президії ФПУ та **охоплює сучасні тенденції на ринку освітніх послуг в Україні та за кордоном.**

Такі тенденції можуть досягатися виключно шляхом створення конкурентоспроможного, сучасного закладу вищої освіти, що забезпечує підготовку висококваліфікованих фахівців на європейському рівні.

На виконання основного завдання Академія здійснює підготовку фахівців з правових, економічних, соціальних і психологічних наук, державного управління у системі неперервної освіти починаючи із підготовчих курсів, бакалаврату, магістратури, докторів філософії, і включаючи курси підвищення кваліфікації та перекваліфікації.

Попри критичні умови діяльності (COVID-19 та запровадження воєнного стану, спричиненого російською агресією), Академія успішно впоралась із адаптацією усіх напрямів своєї роботи, чому сприяли: висока корпоративна культура, цілеспрямована діяльність колективу з цифровізації освітнього процесу, а також підтримка Академії засновником – Федерацією профспілок України, що знайшло своє відображення у фінансовій підтримці не лише функціонування, а й розвитку закладу.

Цей безперечно необхідний крок став можливим завдячуючи своєчасному та виваженому рішенням керівництва Федерації профспілок України та об'єктивному визначенню першочергових шляхів виходу Академії із фінансової та управлінської кризи, яка склалася в минулі роки.

На наше глибоке переконання, за невеликий проміжок часу в Академії відбулися ґрунтовні позитивні зміни та здобутки, на яких я хотів би акцентувати вашу увагу, зокрема, це:

- повне погашення заборгованості по заробітній платі за попередні роки та відсутність заборгованості на сьогодні;
- ліквідація заборгованості зі сплати податків і зборів (обов'язкових платежів) до бюджетів відповідних рівнів;
- закриття всіх адміністративних справ і справ з виконавчих проваджень, обтяжень (арештів) рахунків, податкових застав тощо;
- повне виконання зобов'язань за господарськими договорами та ліквідація заборгованості за отримані комунальні послуги;
- часткове оновлення штату Академії та вдосконалення управлінсько-господарської діяльності за рахунок зміни структури та штатного розпису Академії, підбір кваліфікованого науково-педагогічного, адміністративного та допоміжного персоналу, посилення кадрового, бухгалтерського та юридичного супроводу;
- оновлення Статуту Академії та розширення видів економічної діяльності;

- успішне відновлення та розширення міжнародної співпраці з навчання іноземних студентів, в т.ч. за програмою «подвійний диплом»;
- значні успіхи у проведенні вступної кампанії 2022–2023 навчального року в умовах воєнного стану, започаткування роботи з підвищення кваліфікації серед державних службовців і профспілкових діячів, проведення кваліфікованих курсів психологічної допомоги для збройних сил України та військових формувань тощо.

Окрема подяка Голові ФПУ Осовому Григорію Васильовичу.

Академія продовжує нарощувати успіх. На сьогодні відкрито наступний рівень освіти – **докторантура** -- за спеціальностями: **Право та Економіка**.

Запроваджено підготовку бакалаврів та магістрів за новими спеціальностями **Психологія та Публічне управління**.

Запроваджено 2 нові освітні програми **Державна безпека та Професійна освіта (за спеціалізацією Цифрові технології)**.

Загалом Академія проводить підготовку на 9 освітніх програмах на рівні бакалавра, 8 освітніх програмах на рівні магістра, 3-х програмах підготовки докторів філософії за 2 спеціальностями.

У зв'язку з воєнним станом, Академія пристосувалась до реалій сьогодення та **запровадила дистанційне навчання** для забезпечення безпеки студентів та викладачів. Ми розробили власну платформу для дистанційного навчання та проводимо онлайн-курси з різних галузей знань.

В Академії діють **міжнародні програми Подвійного Диплому**, які дозволяють студентам паралельно із навчанням в Україні отримувати вищу освіту в партнерських закладах вищої освіти країн Європейського союзу, що дає їм конкурентну перевагу на міжнародному ринку праці. Ми розвиваємо співпрацю з університетами в Польщі, Латвії, Грузії та інших країнах, і це дозволить нашим студентам у майбутньому отримати міжнародний досвід під час практики та стажування та розширити свої професійні можливості. Вже сьогодні наші студенти проходять практику в Греції та на Кіпрі.

У 2022 році Центром підвищення кваліфікації та розвитку освіти Академії було проведено навчання 240 осіб державних службовців і науково-педагогічних працівників, за короткостроковими програмами, серед яких різноматичні короткострокові програми для підвищення кваліфікації співробітників **членських організацій ФПУ**.

Академія постійно розширює перелік додаткових сучасних курсів, сертифікатних і бонусних фінансових програм, доступних для студентів.

Зокрема, студенти мають можливість паралельно із навчанням за основним фахом отримати престижну сервісну спеціальність за власним вибором, а саме: екскурсовод, сомельє, адміністратор ресторану, фахівець з ІТ-технологій, вебтехнологій, сайтобудування, бухгалтерського обліку та ін. Запроваджено **курси з психологічної підтримки** та адаптації в складних умовах для фахівців різних спеціальностей.

Кількість професій, які можна обрати в Центрі підвищення кваліфікації та розвитку освіти Академії продовжує розширюватися.

Крім цього, наша Академія активно долучається до наукових досліджень і проєктів. Ми співпрацюємо з українськими та міжнародними науковими установами й організаціями, проводимо власні дослідження та беремо участь у наукових конференціях і семінарах. Традиційно **наукова робота** Академії є невід'ємною частиною діяльності науково-педагогічних і наукових працівників. Вона забезпечує інтеграцію наукової, освітньої та практичної діяльності в системі неперервної підготовки фахівців і є невід'ємною складовою частиною освітнього процесу Академії, інтелектуальною діяльністю, спрямованою на отримання й використання нових знань. Академія може пишатися тридцятирічним стажем наукової діяльності і численними науковими

здобутками, які відобразилися в успішній грантовій діяльності, публікаціях наукових статей, монографій, захистах докторських і кандидатських дисертацій, що стало міцним підґрунтями результативності наукової діяльності для нових поколінь науковців. Тільки за останні 3 роки захищено 3 дисертації докторів філософії, 4 докторські дисертації. Отримали вчене звання доцента 3 особи, та 4 – професора. Новоствореною кафедрою публічного управління та публічної служби під час війни опублікована колективна монографія «Трансформація трудових відносин та профспілкового руху у посткомуністичних країнах».

У 2022–2023 роках організовано та проведено чотири всеукраїнські науково-практичні конференції, дві міжвузівські та одна міжнародна науково-практична конференція.

В Академії працюють наукові студентські гуртки, Лабораторії права та туризму. У рамках студентської наукової роботи проведено численну кількість наукових студентських заходів, серед яких студентські наукові конференції, круглі столи, майстер-класи, семінари тощо.

Але, хочу зазначити, що нічого цього не було б можливим без наших захисників – Героїв України. Серед наших студентів є Герої України, які віддали своє життя за майбутнє України – це Гвоздєв Іван, Туровський Михайло та Живолуп Руслан.

Прошу вшанувати пам'ять наших загиблих Героїв хвилиною мовчання.

Дякую!

В продовження хочу зазначити, що сьогодні в Академії працюють 84 науково-педагогічних працівники (64 штатних), з яких 16 докторів наук, 12 професорів; 45 кандидатів наук, 30 доцентів, робота яких відмічена відзнаками, грамотами та подяками МОН, ФПУ, міста Києва, Голосіївського району, Асоціацією приватних закладів вищої освіти України. Такий кадровий потенціал забезпечує якісний освітній процес в Академії.

Академія підтверджує сталі позиції серед популярних закладів вищої освіти України за вибором вступників та суттєво покращує свої показники у міжнародних і всеукраїнських рейтингах.

Наші випускники працюють у сфері законодавчої та виконавчої влади, в адміністрації Президента, серед них - депутати Верховної ради і місцевих рад, міністри, прокурори, судді, голови адміністрацій тощо.

Я щиро дякую всім працівникам Академії за злагожену роботу, за розуміння, що у складний час тільки разом ми можемо здолати всі перешкоди та досягти неабияких успіхів.

Відтак, запроваджені механізми розвитку Академії окреслюють її перспективи, породжують впевненість у завтрашньому дні, надають наснаги працювати для її процвітання, для прискорення Перемоги і Миру. Дякую всім за увагу.

Подяка

Трудовий колектив Академії праці, соціальних відносин і туризму висловлює подяку всім, хто доєднався до урочистого заходу з нагоди 30-річчя Академії.

30 років Академія праці, соціальних відносин і туризму зростала під крилом дбайливого засновника - Федерації Професійних Спілок України. Завдяки Вашій підтримці, Академія не тільки зміцніла та зросла, а й збагатилася технічною базою, та головне, вона виростила тисячі фахівців, що гідно зайняли своє місце на ринку праці України.

18 травня зали Академії наповнилися щирими посмішками, запальними дискусіями та привітаннями. До заходу долучилися українські та закордонні науковці, громадські діячі, народні депутати, міжнародні експерти, аспіранти та студенти.

Особливу подяку колектив Академії висловлює Голові Федерації професійних спілок України **Григорію Васильовичу Осовому**, народній депутатці України **Людмилі Іванівні Марченко**, Заступнику Голови НАДС (Національного агентства з питань державної служби) **Андрієві Володимировичу Заболотному**, Голові правління Торгового дому України у Латвії **Олександрю Петрову**, Голові Федерації професійних спілок України (1992-2005 рр.) **Олександрю Миколайовичу Стояну**, членчині Національного агентства кваліфікацій) докторці політичних наук, професорці **Тетяні Валеріївні Семигінній**, Директору Міжнародної школи освіти і науки **Серго Чічагуа** (Грузія), Проректору Collegium Humanum Варшавського Університету Менеджменту **Тарасу Петровичу Голопичу**, Генералу армії України, громадському діячеві **Миколі Григоровичу Малому** за Ваші вітальні слова та учать у дискусії.

30 років – це тільки початок!

*Vivat Academia,
Vivant professores!
Vivat membrum quodlibet,
Vivant membra quolibet
Semper sint in flore!*

СЕКЦІЯ 1

Право

СЕМИГІНА Т. В.

докторка політичних наук, професорка,
членкиня Національного агентства кваліфікацій
м. Київ

**ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНА ПОЛІТИКА ЩОДО КВАЛІФІКАЦІЙ ЯК ВІДПОВІДЬ НА
ВИКЛИКИ МОБІЛЬНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ**

Сучасний ринок праці відзначається як вертикальною, так і горизонтальною мобільністю. Він є динамічним та фрагментованим. Такі тенденції посилюються глобальними міграційними процесами й новими, дедалі вищими вимогами до кваліфікацій, розвитком програм навчання впродовж життя. І водночас – політикою Європейського Союзу щодо вільного руху робочої сили та формування спільного ринку, політикою зеленого та цифрового переходів, дотриманням базових принципів взаємної довіри, рівності та гарантування безпеки. Швидкоплинність, рухливість ринку праці зумовлює трансформацію пан'європейської системи кваліфікацій і відповідних національних систем, яка віддзеркалює вимоги до компетентностей працівників і умови визнання цих компетентностей [3; 4].

Імплементация в Україні європейських норм потребує системних змін українського освітнього, трудового та міграційного законодавства, спрямованих, зокрема, на формування цілісного простору освітніх та професійних кваліфікацій.

У цьому матеріалі окреслено деякі складові євроінтеграційної політики щодо кваліфікацій, на які має звернути увагу Україна в процесі приєднання до ЄС і входження до загальноєвропейського простору кваліфікацій.

По-перше, має бути виконана офіційна процедура зіставлення (referencing) Європейської рамки кваліфікацій (ЄРК) із Національною рамкою кваліфікацій (НРК). Це сприятиме автоматичному визнанню наших кваліфікацій в країнах, які є членами та кандидатами в члени ЄС, а відтак надасть змогу працювати за набутим фахом (відповідно до умов, встановлених національним законодавством).

На нинішньому етапі адаптації українського законодавства до європейських норм видається за доцільне:

- ухвалити законодавство, без якого НРК не може відповідати вимогам ЄРК, з урахуванням поточних норм ЄС (законодавство про професійно-технічну освіту, законодавство про освіту дорослих, законодавство про національну систему кваліфікацій);
- розпочати на урядовому рівні, за погодженням із Європейською Комісією, офіційну процедуру зіставлення ЄРК та НРК відповідно до критеріїв, визначених Комісією.

По-друге, необхідна розробка та реалізація нормативних вимог, які забезпечать виконання директив ЄС щодо: (1) урегульованості професій, діяльність у межах яких може становити загрозу безпеці людей та їхнім правам; (2) визнання кваліфікацій за регульованими професіями, що вимагає тісної співпраці з Європейською Комісією.

Наразі інформація про регульовані професії та умови визнання кваліфікацій за ними міститься на спеціальному сайті ЄС та повинна бути акумульована в одному місці на національному рівні й перебувати у відкритому доступі.

Для реалізації цих вимог ЄС видається за доцільне:

- якнайшвидше запровадити в національне законодавство поняття «регульована професія» (у контексті трудового законодавства, а не підзаконних

освітніх норм про перелік спеціальностей, здобуття освіти з яких необхідне для доступу до регульованих професій);

- визначити офіційний перелік регульованих професій та узгодити умови доступу до них (відповідно до Директиви ЄС 2005/36 та Директиви 2018/958);
- визначити суб'єкта, відповідального за подання інформації до бази ЄС і ведення національної відкритої бази регульованих професій і їхніх регуляторів;
- унормувати порядок присвоєння професійних кваліфікацій за регульованими професіями відповідно до Директиви ЄС 2005/36;
- переглянути Порядок визнання професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах (затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 2 червня 2021 р. № 576), та узгодити його з нормами Директиви ЄС 2005/36.

По-третє, потрібно формувати спільну з ЄС нормативну базу для зіставлення кваліфікацій, професій та професійних стандартів. Для цього потрібно приєднання до ESCO (багатомовної Європейської бази даних навичок, компетентностей та професій/видів занять, що складається з певних модулів) як основного інструмента порівняння професійних кваліфікацій між країнами, інтегрованого з іншими інструментами системи кваліфікацій – базою даних регульованих професій, базами Europass (відображає результати навчання, набуті уміння та навички), EURES (мережа Європейських служб зайнятості) тощо.

Зараз чимало країн замість власного Класифікатора/Реєстру професій послуговуються ESCO. Тому доцільно, аби реформування застарілого і негнучкого Класифікатора професій ДК 003:2010 відбувалося з урахуванням наповнення та функцій ESCO, його можливостей як цифрового інструменту, який спрощує процедури підтвердження та визнання кваліфікацій.

Слід звернути увагу на те, що українські профспілки повинні «мати голос» у процесі реалізації євроінтеграційних підходів у політиці кваліфікацій. Адже йдеться про формалізовані вимоги до працівників, описані у стандартах, умови визнання їхніх компетентностей та результатів навчання, розвиток нових типів кваліфікацій, зокрема, мікрокваліфікацій. Наразі європейські профспілки займають досить критичну позицію щодо формування спільного кваліфікаційного простору та його окремих складових, висловлюють власні застереження щодо непрозорості та фрагментації систем кваліфікацій [1; 2].

Таким чином, Україна, приєднуючись до єдиного кваліфікаційного простору ЄС, має одночасно комплексно змінювати власну національну систему кваліфікацій та ітеративно, еволюційно впроваджувати загальноєвропейські підходи, що сформувались як відповіді на виклики мобільності робочої сили та потребу формування спільного ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Семигіна Т. Мікрокваліфікації: чому європейські профспілки висловлюють застереження. *Education and science of today: intersectoral issues and development of sciences*. Cambridge, 2022. P. 253–256.
2. Семигіна Т. В. Участь профспілок у розвитку системи професійних кваліфікацій. *Wielokierunkowosc Jako Gwarancja Postępu Naukowego : kolekcja prac naukowych*, 21 lutego 2020 r. T. 1. Warszawa : Europejska platforma naukowa, 2020. S. 137–139.
3. Семигіна Т. Формування загальноєвропейського простору професійних кваліфікацій. *Технології, інструменти та стратегії реалізації наукових досліджень* :

матеріали IV Міжнародної наук. конф., м. Суми, 7 жовтня 2022 р. Вінниця : Європейська наукова платформа, 2022. С. 27–32.

4. Семигіна Т., Баланюк Ю., Семенець-Орлова І. Політика Європейського Союзу щодо взаємного визнання професійних кваліфікацій. *Наукові праці МАУП. Політичні науки та публічне управління*. 2022. № 3. С. 96–105.

ГОЛОПИЧ Т. П.

кандидат юридичних наук,
проректор Collegium Humanum
Варшавський Університет Менеджменту
м. Варшава

ГРОМАДЯНИ УКРАЇНИ НА РИНКУ ПРАЦІ В РЕСПУБЛІЦІ ПОЛЬЩА ДО Й ПІСЛЯ 24 ЛЮТОГО 2022 РОКУ

За останні тридцять років, з моменту повалення комуністичного режиму в Польщі й набуття незалежності Україною, між нашими державами склалися як добросусідські так і трудові відносини. Оскільки поляки на початку 90-х років минулого сторіччя провели масштабні соціальні й економічні реформи, то польська економіка здійснила певний прогрес у своєму розвитку й стала кращою та більш ринковою за українську. Тож українці, шукаючи більшої заробітної плати, поїхали працювати до Польщі. До того ж подібність культурних й мовних чинників, а також гарна логістика між цими двома державами теж мали велике значення для трудових мігрантів. Слід визнати, що на початку українські заробітчани не мали значного впливу на ринок праці Польщі. Загалом, це були малокваліфіковані працівники, які працювали переважно в сільському господарстві, на будівництві тощо.

Ситуація зовнішньої трудової міграції з України почала змінюватися з 1 травня 2004 року, коли Польща стала членом Європейського Союзу, однак більш радикально ситуація змінилася з моменту отримання Україною безвізового режиму з ЄС.

До повномасштабного вторгнення РФ в Україну в Польщі за даними Агенції з працевлаштування «Personnel Service» працювало близько 1,5 млн громадян України, з яких 775 тис. були зареєстровані в ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych – відповідник Фонду соціального страхування України) [1].

Після 24 лютого 2022 року, мільйони людей були змушені, рятуючись від війни, полишити свої домівки й виїхати з України шукаючи прихисток в інших країнах. Згідно з даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, кількість біженців з України, зареєстрованих для тимчасового захисту в Європі, станом на 31 січня 2023 року склала 4 млн 823,33 тис. осіб. Найбільша кількість біженців зі статусом тимчасового захисту перебуває у Польщі – 1 млн 563,39 тис. [2].

За даними ZUS станом на лютий 2023 року 977 тис. громадян України скористалися положеннями Закону Польщі «Про допомогу громадянам України у зв'язку із збройним конфліктом на території цієї держави» від 12 березня 2022 року [3] працевлаштувалися в Польщі, а 746 тис. сплатили внески до ZUS [4]. Хоча кількість зовнішніх трудових мігрантів з України збільшилась, польські роботодавці відмічають зменшення затребуваних на польському ринку працівників. Передусім, це сільське господарство, будівництво, логістика, транспорт, де перевагу мають чоловіки, котрі через оголошення в Україні воєнного стану, зараз не можуть залишати межі України. У гендерному

відсотковому відношенні біженців 46% це жінки, 40% – неповнолітні шкільного віку. Оскільки ринок праці не терпить «порожнечі» місце українців займають працівники з Індії, Узбекистану, Туреччини тощо.

Польські експерти прогнозують нестачу працівників на польському ринку праці після завершення війни в Україні, оскільки для відбудови більшість українців планують повернутися в Україну. З опитування Барометру польського ринку праці лише близько 10 % працівників, які зараз перебувають в Польщі, планують залишитися в цій країні [4]. Однак це буде залежати від перебігу війни в Україні.

Експерти передбачають, що можуть бути три сценарії розвитку подій.

Перший: війна затягнеться на кілька років, наприклад, як на Донбасі в 2014 році. У такому разі, кількість біженців з України може сягнути від 3 до 3,5 млн осіб. Другий: закінчення війни до кінця 2023 – початку 2024 років. Тоді у Польщі до стабілізації ситуації в Україні залишиться близько 1,75 млн осіб. І третій (найгірший сценарій): якщо під окупацією залишиться значна частина східної України, то кількість біженців може зрости до 10 млн осіб [11].

Республіка Польща стала одним із ключових союзників України й надає їй потужну й невідкладну економічну, військову й гуманітарну допомогу. З метою правового врегулювання нагальних проблем біженців з України Уряд Польщі прийняв низку нормативно-правових актів, де головне місце посідає, вже вище згаданий Закон Республіки Польщі «Про допомогу громадянам України у зв'язку із збройним конфліктом на території тієї держави» від 12 березня 2022 року [3].

Слід зазначити, що польські парламентарі практично й виважено підійшли до вирішення нагальних, невідкладних проблем, які виникли з 24 лютого 2022 року. На особливу увагу заслуговують положення Закону щодо врегулювання трудових відносин. Так у п. 1 ч. 1 ст. 1 Закону йдеться про особливості принципу доручення праці (роботи) громадянам України, які легально перебувають на території Республіки Польща. Ключовими положеннями цієї норми є: принцип доручення праці (роботи) і легальність перебування громадянина України на території Польщі.

Сутність вище окресленого принципу відображено в змісті ст. ст. 48–49 (щодо працевлаштування освітян); ст. ст. 61–63 (щодо працевлаштування лікарів та лікарів-стоматологів); ст. 64 (щодо працевлаштування середнього медичного персоналу). Практичність вказаних норм полягає в тому, що серед біженців є діти дошкільного, шкільного віку, студенти, які потребують освітні послуги і власне освітяни з України можуть ці послуги їм надати. Особи похилого віку, з особливими потребами, з хронічними й супутніми захворюваннями, потребують кваліфікованої медичної допомоги. Враховуючи мовні, культурні й етнічні особливості біженців з України саме лікарі різних спеціальностей та середній медичний персонал з України можуть швидко й вчасно надати кваліфіковану медичну, психологічну й іншу допомогу. Законодавець призупинив дію окремих положень інших нормативно-правових актів щодо вимог до вище зазначених працівників. При цьому освітяни, лікарі можуть працювати виключно в державних, муніципальних та приватних закладах освіти й медичних закладах під наглядом та безпосереднім керівництвом їх адміністрацій. Отже, польські парламентарі миттєво відреагували на зміни, що відбулися в країні після 24 лютого 2022 року.

Соціальні гарантії, визнання дипломів та інших документів, які дають право на працю в Польщі, заробітна плата, медичне страхування тощо врегульовані не лише Законом, а й іншими нормативними актами Республіки Польщі: Конституцією Польщі [5], Трудовим кодексом [6], Законами Польщі «Про іноземців» [7], «Про професію лікаря та лікаря-стоматолога» [8], «Про професію медичної сестри та акушерки» [9], «Про надання іноземцям охорони на території Республіки Польща» [10] тощо.

Такі якісні зміни в законодавстві й структурі польського ринку праці сприяють створенню кращих умов для працівників та робітників з України на території Польщі.

Список використаних джерел:

1. Rośnie liczba firm, które zatrudniają Ukraińców.
URL: <https://www.prawo.pl/kadry/liczba-ukraincow-pracujacych-w-polsce-na-koniec-2022-roku,519993.html><https://www.prawo.pl/kadry/liczba-ukraincow-pracujacych-w-polsce-na-koniec-2022-roku,519993.html> (дата звернення: 08.05.2023).

2. У Європі зареєстрували вже майже п'ять мільйонів біженців з України – ООН.
URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3665195-u-evropi-zareestruvali-vze-majze-pat-miljoniv-bizenciv-z-ukraini-oon.html> (дата звернення: 09.05.2023).

3. Внесення змін до Закон «Про допомогу громадянам України у зв'язку із збройним конфліктом на території цієї держави».
URL: <https://migrant.poznan.uw.gov.pl/uk/komunikaty/vnesennya-zmin-do-zakon-pro-dopomogu-gromadyanam-ukrayiny-u-zv-yazku-iz-zbroj> (дата звернення: 08.05.2023).

4. Ukraińcy w Polsce – Sprawdź aktualne informacje.
URL: <https://www.money.pl/gospodarka/rok-po-wybuchu-wojny-nowi-starzy-ukraincy-na-polskim-rynku-pracy> (дата звернення: 09.05.2023).

5. Dziennik Ustaw 1997 r. nr 78 poz. 483.
URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19970780483> (дата звернення: 09.05.2023).

6. Dziennik Ustaw 1974 r. nr 24 poz. 141.
URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19740240141> (дата звернення: 09.05.2023).

7. Dziennik Ustaw 2022 r. poz. 583.
URL: <https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2022/583> (дата звернення: 08.05.2023).

8. Dziennik Ustaw z 2021 r. poz. 790, 1559 i 2232.
URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20210000790> (дата звернення: 09.05.2023).

9. Dziennik Ustaw z 2022 r. poz. 551.
URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20220000551> (дата звернення: 09.05.2023).

10. Dziennik Ustaw z 2021 r. poz. 1108 i 1918.
URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20210001108>. (дата звернення: 09.05.2023).

11. Ukraińcy w Polsce. "Polska stanie się krajem dwunarodowym. System musi się zmienić" [RAPORT]. URL: <https://oko.press/ukraincy-w-polsce-polska-stanie-sie-krajem-dwunarodowym-system-musi-sie-zmienic-raport> (дата звернення: 09.05.2023).

БЕГМА А. П.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри кримінального права,
процесу та криміналістики
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

**ОБОВ'ЯЗКИ СТУДЕНТА ЩОДО ПЕРЕБУВАННЯ НА ВІЙСЬКОВОМУ
ОБЛІКУ: ПРЕВЕНТИВНІ ЗАХОДИ НЕПРИТЯГНЕННЯ ДО
АДМІНІСТРАТИВНОЇ ЧИ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

Військовозобов'язані студенти та призовники повинні ознайомитися і (для уникнення притягнення до адміністративної чи кримінальної відповідальності) дотримуватися Правил військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів, затверджених Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів» від 30 грудня 2022 р. № 1487 [1].

Проаналізувавши нормативно-правові вимоги приходжу до висновку, що військовозобов'язані студенти та призовники повинні:

1. Перебувати на військовому обліку:

1.1. За задекларованим (зареєстрованим) місцем проживання – у відповідних районних (міських) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки. Крім того, призовники, військовозобов'язані та резервісти, які проживають в селах і селищах, а також у містах, де відсутні відповідні районні (міські) територіальні центри комплектування та соціальної підтримки, повинні перебувати на персонально-первинному військовому обліку у відповідних виконавчих органах сільських, селищних, міських рад.

1.2. За місцем роботи (навчання) – в центральних і місцевих органах виконавчої влади, в інших державних органах, в органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах, організаціях, закладах освіти, закладах охорони здоров'я незалежно від підпорядкування і форми власності.

1.3. У разі вибуття за межі України на строк більше трьох місяців – за місцем консульського обліку в закордонних дипломатичних установах України.

2. Прибувати за викликом районних (міських) територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки на збірні пункти, призовні дільниці, до територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки, зазначені в отриманих ними документах районних (міських) територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки для взяття на військовий облік та визначення призначення на особливий період, оформлення військово-облікових документів, проходження медичного огляду, направлення на підготовку з метою здобуття або вдосконалення військово-облікової спеціальності, призову на військову службу або на навчальні (перевірочні) та спеціальні збори військовозобов'язаних та резервістів.

3. Не змінювати місце проживання з моменту оголошення мобілізації та у воєнний час без дозволу керівника відповідного районного (міського) територіального центру комплектування та соціальної підтримки.

4. Проходити медичний огляд та лікування в закладах охорони здоров'я згідно з рішеннями комісій з питань приписки, призовних комісій або військово-лікарських комісій районних (міських) територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки.

5. Особисто прибувати до районних (міських) територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки з паспортом громадянина України і військово-обліковими документами для зняття з військового обліку в разі вибуття в іншу місцевість до нового місця проживання, за межі України на постійне місце проживання або на строк більше трьох місяців, у разі зміни місця проживання в межах міста з переїздом на територію іншого адміністративного району.

6. Особисто в семиденний строк з дня прибуття до нового місця проживання прибувати із паспортом громадянина України і військово-обліковими документами до відповідного районного (міського) територіального центру комплектування та соціальної підтримки, який організовує та веде військовий облік на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, для взяття на військовий облік.

7. Особисто повідомляти в семиденний строк органам, в яких вони перебувають на військовому обліку, про зміну персональних даних, зазначених у ст. 7 Закону України «Про Єдиний державний реєстр призовників, військовозобов'язаних та резервістів», а також надавати зазначеним органам документи, що підтверджують право на відстрочку від призову на військову службу під час мобілізації з підстав, визначених у ст. 23 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію».

8. Подавати щороку до 1 жовтня до районних (міських) територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки документи, що підтверджують право громадян на відстрочку від призову на строкову військову службу.

Також необхідно взяти до уваги, що у випадку коли за будь-яких обставин повістка районного (міського) територіального центру комплектування та соціальної підтримки не надійшла, громадяни призовного віку прибувають до призовної дільниці в десятиденний строк з дня початку відповідного чергового призову на строкову військову службу, визначеного указом Президента України.

Призовники, військовозобов'язані та резервісти за порушення правил військового обліку та законодавства про оборону, мобілізаційну підготовку та мобілізацію, зіпсуття або недбале зберігання військово-облікових документів, яке спричинило їх втрату, притягуються до адміністративної відповідальності згідно із Кодексом України про адміністративні правопорушення [2]. Громадяни, які ухиляються від військового обліку, навчальних (перевірочних) або спеціальних зборів, від призову на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, несуть кримінальну відповідальність [3].

Список використаних джерел:

1. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів» від 30 грудня 2022 р. № 1487. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1487-2022-%D0%BF#Text>.

2. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>.

3. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#>

БІДА К. М.

кандидат юридичних наук, доцент
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОНАННЯ ДОГОВІРНИХ ГОСПОДАРСЬКИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ В УМОВАХ ВІЙНИ

У зв'язку із російською воєнною агресією та початком повномасштабних воєнних дій 24 лютого 2022 року, указом Президента України та відповідним Законом в Україні було запроваджено воєнний стан як особливий правовий режим. Такі умови негативно позначилися на виконанні своїх зобов'язань господарюючими суб'єктами, у тому числі й договірних зобов'язань як сторонами господарських договорів.

Відтак з правової точки зору важливо розуміти наслідки неналежного виконання чи повного невиконання договірних зобов'язань стороною господарського договору. Чи понесе відповідальність за невиконання таких зобов'язань суб'єкт господарювання? Чи залишається дійсним зобов'язання за господарським договором, що виникли до запровадження правового режиму воєнного стану в Україні?

Перш за все, зазначимо, що воєнний стан – це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень [1].

Відповідно до ст. 417 Господарського кодексу України, у період дії воєнного стану, введеного на території України або в окремих місцевостях, правовий режим господарської діяльності визначається на основі закону про оборону України, інших законодавчих актів щодо забезпечення обороноздатності держави та законодавства про режим воєнного стану [2].

Водночас ч. 2 ст. 418 ГК України зазначено, що держава гарантує суб'єктам господарювання та іншим учасникам господарських відносин право на звернення до суду за захистом їх майнових та інших прав від незаконного обмеження в умовах будь-якого спеціального режиму господарювання, передбаченого цим Кодексом.

Визначення господарського зобов'язання наведено у ст. 173 ГК України, згідно з яким господарським визнається зобов'язання, що виникає між суб'єктом господарювання та іншим учасником (учасниками) відносин у сфері господарювання з підстав, передбачених цим Кодексом, в силу якого один суб'єкт (зобов'язана сторона, у тому числі боржник) зобов'язаний вчинити певну дію господарського чи управлінсько-господарського характеру на користь іншого суб'єкта (виконати роботу, передати майно, сплатити гроші, надати інформацію тощо), або утриматися від певних дій, а інший суб'єкт (управнена сторона, у тому числі кредитор) має право вимагати від зобов'язаної сторони виконання її обов'язку.

Підстави виникнення господарських зобов'язань (майново-господарських та організаційно-господарських) перелічено у ст. 174 ГК України, відповідно до якої господарські зобов'язання можуть виникати з господарського договору та інших угод,

передбачених законом, а також з угод, не передбачених законом, але таких, які йому не суперечать.

Водночас підставою господарсько-правової відповідальності учасника господарських відносин, відповідно до ч. 1 ст. 218 ГК України, є вчинене таким учасником правопорушення у сфері господарювання. Проте ч. 2 ст. 218 ГК України також визначено, за яких умов така відповідальність не настає. Так, у разі якщо інше не передбачено законом або договором, суб'єкт господарювання за порушення господарського зобов'язання несе господарсько-правову відповідальність, якщо не доведе, що належне виконання зобов'язання виявилось неможливим внаслідок дії непереборної сили, тобто надзвичайних і невідворотних обставин за даних умов здійснення господарської діяльності. Не вважаються такими обставинами, зокрема, порушення зобов'язань контрагентами правопорушника, відсутність на ринку потрібних для виконання зобов'язання товарів, відсутність у боржника необхідних коштів.

Аналогічні положення містить Цивільний кодекс України, згідно зі ст. 617 якого особа, яка порушила зобов'язання, звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання, якщо вона доведе, що це порушення сталося внаслідок випадку або непереборної сили [3].

На підставі ст.ст. 14, 141 Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні», Статуту ТПП України, листом від 28.02.2022 № 2024/02.0-7.1 Торгово-промислової палати України (далі – ТПП України) засвідчила форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили): військову агресію Російської Федерації проти України, що стало підставою введення воєнного стану із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб, відповідно до Указу Президента України від 24 лютого 2022 року №64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» [4].

Враховуючи зазначене, ТПП України підтвердила, що зазначені обставини з 24 лютого 2022 року до їх офіційного закінчення, є надзвичайними, невідворотними та об'єктивними обставинами для суб'єктів господарської діяльності та/або фізичних осіб по договору, окремим податковим та/чи іншим зобов'язанням/обов'язком, виконання яких/-го настало згідно з умовами договору, контракту, угоди, законодавчих чи інших нормативних актів і виконання відповідно яких/-го стало неможливим у встановлений термін внаслідок настання таких форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили).

Отже, ТПП України офіційно підтвердила наявність форс-мажорних обставин, які настали 24.02.2022 та тривають до їх офіційного закінчення листом від 28.02.2022 № 2024/02.0-7.1. Даний лист, особа, яка порушує свої зобов'язання, у зв'язку із обставинами пов'язаними із військовою агресією Російської Федерації проти України, в період дії введеного воєнного стану, має право долучати до свого повідомлення про форс-мажорні обставини, які унеможливили виконання зобов'язань за умовами договору, контракту, угоди, законодавчих чи інших нормативних актів у встановлений термін для можливості обґрунтованого перенесення строків виконання зобов'язань та вирішення спірних питань мирним шляхом.

Водночас, чи становить таке повідомлення про форс-мажорні обставини з долученням до нього листом ТПП України достатньою підставою для звільнення від обов'язку виконувати / виконати господарське зобов'язання за договором?

На нашу думку, зазначені обставини можуть бути підставою лише для звільнення від відповідальності за порушення чи невиконання господарського зобов'язання суб'єктом господарювання, однак це не означає, що суб'єкт господарювання звільняється від виконання самого господарського зобов'язання, про що неодноразово зазначалося у літературі [5; 6, с. 13].

Перш за все, слід зазначити, що сторони господарського договору мають передбачити у самому договорі обставини, які визнаються непереборними, адже договори мають виконуватися.

Так, у постанові від 30.08.2022 № 910/15264/21 Касаційний господарський суд у складі Верховного Суду зазначає, що «Продовження строку дії договору та строку виконання зобов'язань внаслідок форс-мажору чи інших обставин є можливим лише якщо сторони це прямо вказали в умовах договору, або уклали додаткову угоду про це за взаємною згодою сторін вже після виникнення таких обставин» [7]. Тому сторона господарського договору не може посилаючись на обставини непереборної сили відмовитися в односторонньому порядку від виконання господарського зобов'язання.

Верховний Суд у постанові від 30.08.2022 по справі № 910/15264/21 також наголошує на важливості повідомлення контрагента про виникнення обставин непереборної сили у сторони, яка має перешкоди для виконання господарського зобов'язання.

«46. Верховний Суд звертає увагу на те, що потрібно розрізняти вчасне повідомлення сторони про виникнення форс-мажорних обставин (яке сторона має зробити у передбачений договором строк) від звернення до ТПП за отриманням сертифікату, яке є можливим лише після порушення виконання зобов'язання. Через це сертифікат ТПП може бути отриманий значно пізніше за дату, коли сторона з'ясувала неможливість виконання договору через вплив форс-мажорних обставин.

47. Саме ж повідомлення про форс-мажор має бути направлено іншій стороні якнайшвидше. Хоча й форс-мажорні обставини впливають, як правило, на одну сторону договору (виконавця), але вони мають негативні наслідки насамперед для іншої сторони договору, яка не отримує його належне виконання. Отже, своєчасне повідомлення іншої сторони про настання форс-мажорних обставин спрямоване на захист прав та інтересів іншої сторони договору, яка буде розуміти, що не отримає вчасно товар (роботи, послуги) та, можливо, зможе зменшити негативні наслідки форс-мажору. <...>

50. Водночас неповідомлення або несвоєчасне повідомлення про форс-мажорні обставини позбавляє сторону, яка порушила цей обов'язок, права посылатися на ці обставини як на підставу звільнення від відповідальності, якщо це передбачено договором (втрата стороною права посилання на форс-мажор)».

Подібний за змістом правовий висновок міститься у п. 5.63 постанови Верховного Суду від 22.06.2022 у справі № 904/5328/21 [8], а також у Принципах міжнародних комерційних договорів (Принципи УНІДРУА) у ч. 3 ст. 7.1.7 [9].

Таким чином, перед тим, як з'ясувати правову природу обставин, які перешкодили належному виконанню договору, та їх правових наслідків, суди повинні з'ясувати право сторони посылатися на наявність форс-мажорних обставин, що підтверджується, зокрема, постановою Касаційного господарського суду в складі Верховного Суду від 31.08.2022 у справі № 910/15264/21.

Ще цікавішу позицію висловив Касаційний господарський суд у постанові від 23.03.2023 № 920/505/22 щодо посилання на форс-мажорні обставини як підставу невиконання зобов'язання, а саме:

«Форс-мажорні обставини не мають преюдиційного характеру і при їх виникненні сторона, яка посилається на них як на підставу неможливості виконання зобов'язання, повинна довести наявність таких обставин не тільки самих по собі, але й те, що ці обставини були форс-мажорними саме для цього конкретного випадку виконання господарського зобов'язання.

В будь-якому разі сторона зобов'язання, яка його не виконує, повинна довести, що в кожному окремому випадку саме ці конкретні обставини мали непереборний характер саме для цієї конкретної особи при виконання нею конкретних договірних зобов'язань. І

кожен такий випадок має оцінюватись судом незалежно від наявності засвідчених компетентним органом обставин непереборної сили» [10].

Варто також звернути увагу на постанову від 19.08.2022 у справі № 908/2287/17, у якій ВС зазначив, що *сертифікат торгово-промислової палати, який підтверджує наявність форс-мажорних обставин, не може вважатися беззаперечним доказом про їх існування, а повинен критично оцінюватися судом з урахуванням встановлених обставин справи та у сукупності з іншими доказами* [11].

Касаційний господарський суд у постанові від 23.03.2023 № 920/505/22 також наголошує, що визнання сертифіката торгово-промислової палати беззаперечним та достатнім доказом про існування форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) без надання судом оцінки іншим доказам суперечить принципу змагальності сторін судового процесу.

Отже, запровадження воєнного стану та власне бойові дії не можна вважати автоматичною підставою для звільнення від відповідальності за невиконання чи неналежне виконання господарських зобов'язань сторонами договору. Зобов'язок доведення наявності обставин непереборної сили, які перешкодили виконанню господарського зобов'язання покладається на сторону договору, яка порушила господарське зобов'язання. Аналіз судової практики свідчить, що існування форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) є предметом доказування з урахуванням принципу змагальності і сертифікат торгово-промислової палати, який підтверджує наявність форс-мажорних обставин, оцінюється судом разом з іншими доказами не лише щодо наявності непереборних обставин самих по собі, але й того, що ці обставини були форс-мажорними саме для конкретного випадку виконання господарського зобов'язання певним суб'єктом господарювання.

Після завершення дії обставин непереборної сили в умовах війни, зобов'язання за господарським договором має бути виконано, адже форс-мажорні обставини можуть бути підставою для звільнення від відповідальності за невиконання зобов'язання, але не вказують на скасування обов'язку виконати зобов'язання за відповідним господарським договором.

Список використаних джерел:

1. Про правовий режим воєнного стану в Україні: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
2. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
3. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>
4. Лист Торгово-промислової палати України від 28.02.2022 № 2024/02.0-7.1. URL: <https://uccr.org.ua/uploads/files/621cba543cda9382669631.pdf>
5. Ніколов Д. Форс-мажор під час війни: судова практика. *Юридична Газета online*. 07 липня 2022 р. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/sudova-praktika/forsmazhor-pid-chas-viyni-sudova-praktika.html>
6. Мельник О. О. Договірне застереження про форс-мажор за цивільним законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Одеса, 2018. 22 с.
7. Постанова Верховного Суду від 30.08.2022 № 910/15264/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106078967>
8. Постанова Верховного Суду від 22.06.2022 № 904/5328/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105100746>
9. The UNIDROIT Principles of International Commercial Contracts 2016 (UPICC). International Institute for the Unification of Private Law (UNIDROIT), Rome. URL: <https://www.unidroit.org/instruments/commercial-contracts/unidroitprinciples-2016>

10. Постанова Верховного Суду від 23.03.2023 № 920/505/22.
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109773270>
11. Постанова Верховного Суду від 19.08.2022 № 908/2287/17.
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105837295>

БОЙЦЕВСЬКА Л. Д.

аспірант

кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

ВІДШКОДУВАННЯ ЗАВДАНОЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ ШКОДИ ПІД ЧАС ВОЄННИХ КОНФЛІКТІВ: ДОСВІД ОКРЕМИХ КРАЇН ЄВРОПИ

Правове відшкодування матеріальної шкоди під час воєнних конфліктів регулюється різними міжнародними та національними законами та конвенціями.

Зокрема, на рівні Європейського Союзу відшкодування матеріальної шкоди, завданої під час воєнних конфліктів, регулюється Кодексом поведінки Європейських збройних сил, прийнятим у 2005 році. Згідно з цим Кодексом, збройні сили країн-членів ЄС зобов'язані уникати завдання шкоди цивільному населенню та його майну. У разі, якщо шкода була завдана, збройні сили повинні діяти швидко та ефективно, щоб забезпечити надання допомоги та відшкодування збитків.

Також, на рівні ЄС існує Директива 2004/35/ЄС про організацію та здійснення відшкодування за забруднення довкілля, яка регулює відшкодування матеріальної шкоди, завданої забрудненням довкілля, в тому числі й у наслідок війни або конфлікту [1].

У багатьох країнах Європи національне законодавство також визначає порядок відшкодування матеріальної шкоди під час воєнних конфліктів. Наприклад, у Німеччині існує Закон про відшкодування військових збитків та Закон про відшкодування націонал-соціалістичного примусу до праці, які передбачають виплату компенсації жертвам Другої світової війни.

Закон про відшкодування військових збитків був прийнятий у 1957 році як загальна правова норма, яка встановлює порядок відшкодування завданої матеріальної шкоди під час воєнних конфліктів в Німеччині [5].

Крім того, відшкодування матеріальної шкоди під час воєнних конфліктів може бути надане іншим державам, які постраждали від нацистської агресії. Так, у 1953 році Німеччина підписала Угоди про врегулювання питання військових збитків із Федеративною Республікою Югославія, Великобританією, Францією, у 1955 році – з Федеративною Республікою Австрією, а в 1960 році – з Данією.

У Франції система відшкодування матеріальної шкоди, завданої під час воєнних конфліктів, базується на різних законах та постановах, які були прийняті на протязі років.

Зокрема, у 1948 році був ухвалений Закон про відшкодування жертв війни, який передбачав виплату компенсації постраждалим громадянам Франції та іноземним громадянам, які перебували на території Франції під час війни, та їхнім родичам. Згодом були ухвалені інші закони, які визначали процедуру виплати компенсацій та критерії, за якими визначалась величина компенсації [4, с. 488].

Важливим законом, що регулює питання відшкодування матеріальної шкоди, завданої під час воєнних конфліктів, є закон від 31 грудня 1954 року «Про відшкодування

матеріальної шкоди, завданої під час воєнних дій та окупації». Закон передбачає компенсацію за різні види шкоди, включаючи знищення майна, втрату прибутку, медичні та поховальні витрати, а також компенсацію за фізичні та психологічні травми.

Крім того, у Франції існують різні програми відшкодування для специфічних категорій потерпілих, наприклад, для ветеранів війни, що були учасниками війни в Алжирі, та для громадян Франції, що були змушені працювати в нацистській Німеччині.

У Великобританії відшкодування за матеріальну шкоду, завдану під час воєнних конфліктів, регулюється за допомогою різних законодавчих актів і програм.

Одним з таких актів є закон 1946 року про військових і цивільних уражених, який передбачає відшкодування за матеріальну шкоду, завдану під час Другої світової війни. За цим законом, постраждалі мають право на компенсацію за знищене майно, втрату прибутку, медичні та поховальні витрати. Крім того, програма військових пенсій передбачає виплату пенсій ветеранам війни та їх родинам.

Згідно із Законом про військові пенсії 1973 року військові особи, які були поранені або захворіли під час виконання своїх обов'язків, мають право на компенсацію відповідно до тяжкості їхнього поранення або хвороби.

Відшкодування матеріальної шкоди під час воєнних конфліктів регулюється також Законом про обмеження відповідальності 1939 року, який обмежує відповідальність за збитки, що виникають внаслідок воєнних дій, та Законом про військове страхування 1993 року, який передбачає компенсацію для військових осіб, які постраждали під час виконання своїх обов'язків, але не мають права на виплату військової пенсії.

Закон 1980 року про відшкодування за військові та цивільні травми встановлює систему відшкодування за травми, отримані військовослужбовцями під час виконання своїх обов'язків. За цим законом, військовослужбовці та їх родини можуть отримати компенсацію за фізичні та психічні травми, що були завдані під час військової служби [3].

У Великобританії також існує багата судова практика, яка встановлює правила відшкодування матеріальної шкоди, що виникає внаслідок воєнних дій. Наприклад, Верховний суд Великої Британії у справі «Al Skeini and others v Secretary of State for Defence» наказав виплатити компенсацію родичам п'яти іракських громадян, які були вбиті британськими військовими [2].

У Польщі цивільно-правове регулювання відшкодування матеріальної шкоди, що виникає внаслідок воєнних конфліктів, базується на Законі про компенсацію відшкодування завданої шкоди під час війни або в результаті дій режиму комуністичного управління, прийнятому у 2004 році. Згідно з цим законом, громадяни, які зазнали матеріальної шкоди внаслідок воєнних дій або дій режиму комуністичного управління, мають право на компенсацію.

У Польщі також існує Закон про державну військову пенсію, який встановлює право на виплату пенсії для військовослужбовців, які постраждали внаслідок воєнних дій або виконання обов'язків військової служби. Виплата пенсії здійснюється за рахунок державного бюджету та залежить від тривалості військової служби, рангу та інших факторів [6].

Таким чином, на рівні міжнародного права та національного законодавства у країнах Європи існують нормативно-правові акти, що визначають порядок відшкодування матеріальної шкоди, завданої під час воєнних конфліктів. Зазвичай це законодавство передбачає виплату компенсації жертвам війни або їх нащадкам.

Наведений досвід країн Європи може бути використаний Україною для удосконалення вітчизняного цивільного законодавства щодо відшкодування завданої матеріальної шкоди під час воєнних конфліктів.

Список використаних джерел:

1. Про екологічну відповідальність за попередження та ліквідацію наслідків завданої навколишньому середовищу шкоди : Директива 2004/35/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 21.04.2004. *Офіційний вісник Європейського Союзу*. 2004. L. 143. С. 56.
2. Al-Skeini and others (Respondents) v. Secretary of State for Defence (Appellant); Al Skeini and others (Appellants) v. Secretary of State for Defence (Respondent) (Consolidated Appeals). URL: <https://www.internationalcrimesdatabase.org/Case/965/Al-Skeini-and-others/>.
3. Armed Forces Compensation Scheme (AFCS). URL: <https://www.gov.uk/guidance/armed-forces-compensation-scheme-afcs>.
4. Noë L. Le fondement juridique de l'indemnisation des victimes du service militaire et de leurs ayants-cause. *La Revue administrative*. 1951. № 23. P. 485–492.
5. Überblick über den Lastenausgleich von Henning Bartels, Vizepräsident des Bundesausgleichsamts (Beitrag auf der Konferenz «Kriegsfolgenarchivgut» in Bayreuth, 14.10.2019). URL: <https://www.bundesarchiv.de/DE/Content/Publikationen/Aufsaeetze/kriegsfolgenarchivgut-p1-bartels.html>.
6. Ustawa o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin : Dz.U.2022.0.2528 t.j. Ustawa z dnia 10 grudnia 1993. URL: <https://lexlege.pl/ustawa-o-zaopatrzeniu-emerytalnym-zolnierzy-zawodowych-oraz-ich-rodzin/>.

БОНТЛАБ В. В.

доктор юридичних наук, завідувач кафедри
цивільного, трудового та господарського права
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Питання доцільності, ступеня та меж державного контролю у сфері трудових відносин активно обговорюється у професійних колах. Дійсно, питання меж втручання органів державного нагляду (контролю) у трудові відносини між роботодавцем та працівниками має важливе значення. У першу чергу заходи державного нагляду та контролю мають спрямовуватися на забезпечення дотримання трудового законодавства роботодавцями, забезпечення гарантій працівникам, недопущення приховування трудових відносин. Однак відповідно до законодавства України контроль за дотриманням законодавства може бути не лише державним, а й громадським.

Так, відповідно до положень Конституції України [1], Кодексу законів про працю України [2], Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [3], *громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі професійних спілок.*

Крім того, *держава визнає професійні спілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів в*

органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцем, а також з іншими об'єднаннями громадян (ст. 243 КЗпП України).

Повноваження профспілок щодо здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю передбачено ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Положеннями зазначеної статті зокрема закріплено, що профспілки здійснюють громадський контроль за:

- виплатою заробітної плати;
- додержанням законодавства про працю та про охорону праці;
- створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов;
- забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих ділянках, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників. Той власне й кожен працівник відповідно до положень ст. 6 Закону України «Про охорону праці» має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. За період простою з таких причин, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток [4].

У зв'язку із веденням бойових дій на території країни було заборонено здійснення планових та позапланових перевірок з боку державних наглядових органів (з контролю) та ринкових наглядових органів згідно з постановою КМУ «Про зупинення проведення державного нагляду (контролю) та державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану» від 13.03.2022 р. № 303 [5].

Водночас виникає питання, чи зберігаються за профспілками повноваження зі здійснення громадського контролю за дотриманням трудового законодавства у період воєнного стану?

Згідно з ч. 1 ст. 14 Закону України «Про особливості організації трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136), у межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та *забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом* [6]. Тож саме на профспілки покладено повноваження здійснювати контроль за дотриманням трудових гарантій, встановлених Законом № 2136 на період дії воєнного стану. І такий контроль довгий час залишався чи не єдиним засобом недопущення порушення трудових прав працівників.

Як зазначають Ю. М. Гришина та Г. І. Чанишева, аналізуючи основні функції профспілок в умовах воєнного стану, «Ідеться про розширення змісту цієї функції [громадського контролю за додержанням законодавства про працю та охорону праці] в особливий період, а, отже, її посилення, оскільки відповідно до частини першої ст. 14 зазначеного Закону в межах своєї діяльності професійні спілки зобов'язані забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом. Річ у тім, що зазначеним Законом України не тільки встановлені обмеження та особливості організації трудових відносин, а й передбачені певні мінімальні трудові гарантії, що стосуються, в основному, індивідуальних трудових прав. Тому важливим є те, що саме здійсненню громадського контролю за їх додержанням приділено особливу увагу та підкреслено його значення в цьому Законі» [7, с. 198].

У поточній редакції Закону № 2136, який доповнено ст. 16 згідно із законом України від 01.07.2022 № 2352-ІХ, відновлено державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану. Водночас важливо наголосити, що згідно з ч. 1 ст. 16 цього Закону, *у період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю ...* в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів.

Таким чином, якщо системно підійти до питання здійснення профспілками контрольних функцій щодо дотримання трудового законодавства роботодавцями, то фактично профспілки мають досить широкі можливості щодо реального впливу на гарантування роботодавцями трудових прав працівників в умовах воєнного стану.

Повноваження профспілок щодо здійснення громадського контролю, закріплені довоєнним законодавством та Законом № 2136 про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану, доповнені правом профспілки звернутися до органу державного контролю за дотриманням трудового законодавства, що є підставою для здійснення позапланового заходу державного нагляду (контролю).

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Основний Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.05.2023).
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VІІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 05.05.2023).
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.05.2023).
4. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 05.05.2023).
5. Про зупинення проведення державного нагляду (контролю) та державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану : постанова Кабінету Міністрів України від 13.03.2022 р. № 303. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-pripinennya-zahodiv-derzhavnogo-naglyadu-kontrolyu-i-derzhavnogo-rinkovogo-naglyadu-v-umovah-voyennogo-stanu-303> (дата звернення: 05.05.2023).
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 05.05.2023).
7. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Основні функції профспілок в умовах воєнного стану. *Право і суспільство*. 2022. № 6. С. 195–201. DOI: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.4.28> (дата звернення: 05.05.2023).

ГОЛУБ С. М.

старший викладач

кафедри кримінального права, процесу та криміналістики

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ЗЛОЧИННОСТІ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

16 вересня 2014 року Верховна Рада України ратифікувала Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [1]. У контексті чого, Україна ініціювала значну кількість реформ для адаптації українського законодавства до законодавства Європейського Союзу, в тому числі результатом яких має бути значне підвищення соціально-економічного рівня життя населення України, однією із складових якого є дотримання прав та інтересів громадян у сфері трудових відносин.

Варто зазначити, що трудове законодавство в Україні є само по собі соціально-орієнтованим, що насамперед забезпечується відповідно до статей 43, 44, 45, 46 Конституції України [2] та відповідного спеціалізованого законодавства у даній сфері, – встановлюється посилена відповідальність (окрім цивільної та адміністративної – кримінальна) за грубе порушення трудових прав працівників.

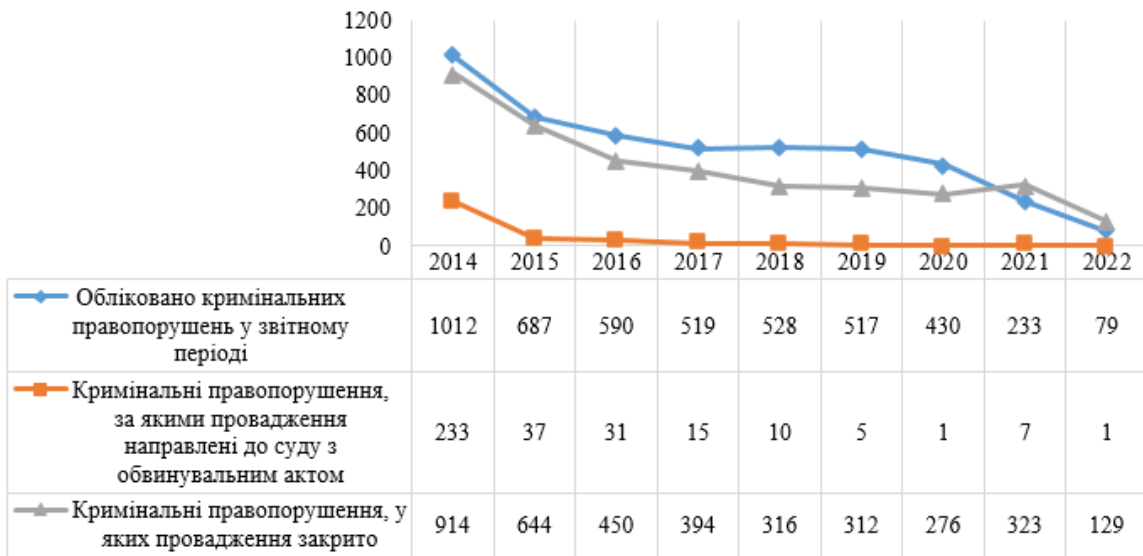
Тобто, грубе недотримання трудового законодавства в Україні тягне за собою кримінальну відповідальність за статтями 172 (грубе порушення законодавства про працю), 173 (грубе порушення угоди про працю), 174 (примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку), 175 (невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат) Кримінального кодексу України [3]. З огляду на означене, в українському законодавстві, як і в країнах ЄС, на законодавчому рівні закладено нетерпимість до порушень трудових прав працівників, але чи дійсно такі права гарантувались до початку реформ, як того вимагали положення Конституції України та спеціалізованого законодавства та чи дійсно в Україні вдалося досягнути позитивних результатів в ході проведення необхідних реформ?

Для отримання відповіді на ці питання було проаналізувати динаміку (див. Діаграми 1, 2, 3, 4 та 5) злочинності в Україні за період з 2014 року по 2022 рік (включно) [4] у даній сфері, за порушення охоронюваних прав в якій настає кримінальна відповідальність.

Для аналізу були обрані наступні параметри (за кожен рік обраного діапазону часу): кількість облікованих кримінальних правопорушень; кількість кримінальних правопорушень за якими провадження направлені до суду з обвинувальним актом та кількість кримінальних правопорушень, у яких провадження закрито.

Діаграма 1. Грубе порушення законодавства про працю (ст. 172 КК України)

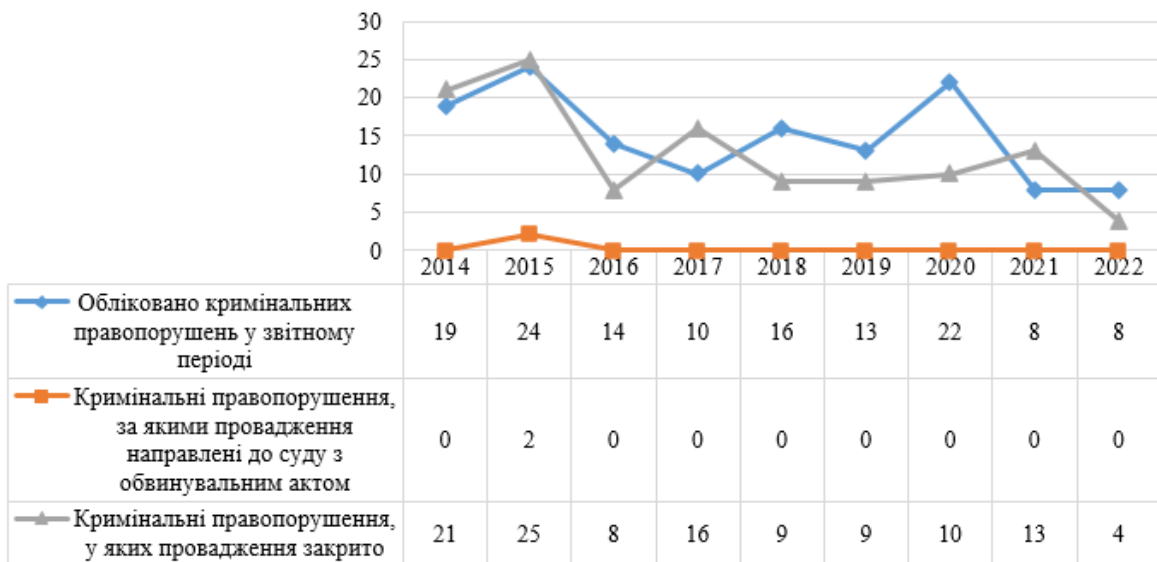
Грубе порушення законодавства про працю (ст. 172 КК України)



З огляду на наведені дані в Діаграмі 1, можемо побачити значний спад злочинності, про що свідчить зниження близько на 93 відсотки кількості облікованих кримінальних правопорушень за аналізований період.

Діаграма 2. Грубе порушення угоди про працю (ст. 173 КК України)

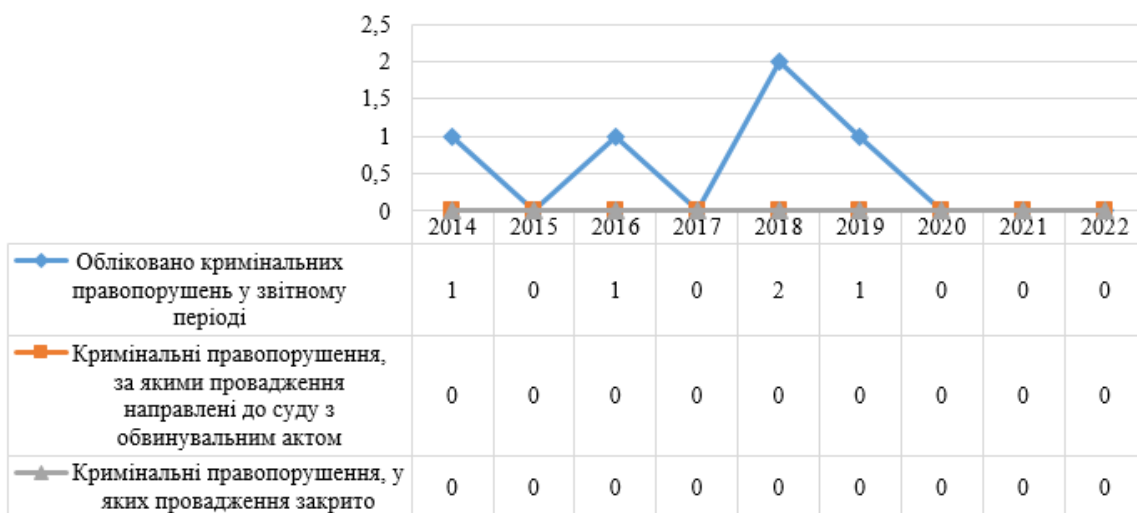
Грубе порушення угоди про працю (ст. 173 КК України)



У свою чергу, згідно даних наведених в Діаграмі 2, за аналізований період спостерігалась нерівномірна динаміка зареєстрованих кримінальних правопорушень за статтею 173 КК України (грубе порушення угоди про працю). У той же час, станом на 2022 рік кількість зареєстрованих кримінальних правопорушень близько на 58 відсотків менша в порівнянні з 2014 роком.

Діаграма 3. Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку (ст. 174 КК України)

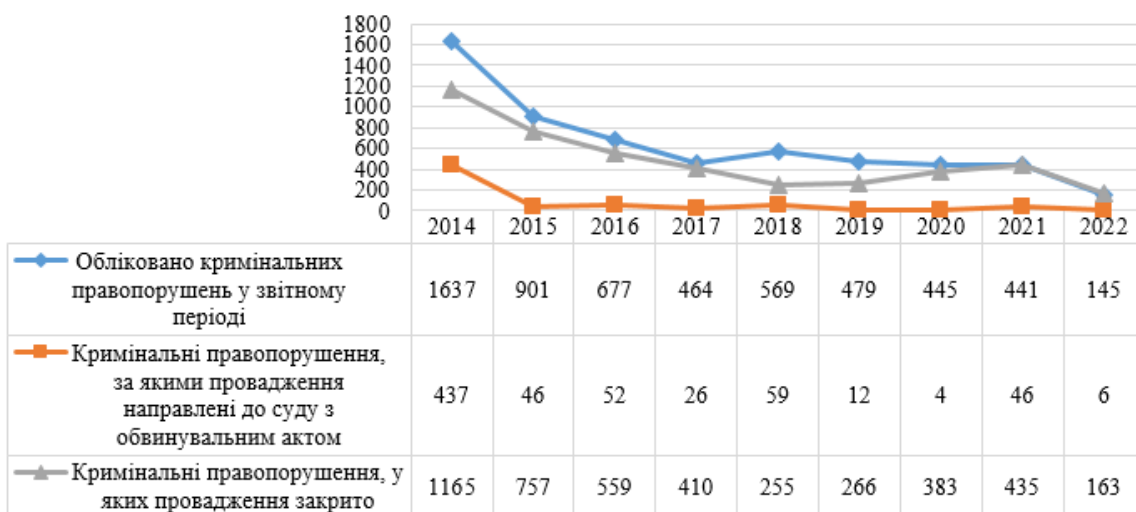
Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку (ст. 174 КК України)



Згідно даних наведених в Діаграмі 3, ми констатуємо майже нульову динаміку, адже кількість облікованих кримінальних правопорушень за ст. 174 ККУ України з 2014 по 2022 року не перевищує 5.

Діаграма 4. Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (ст. 175 КК України)

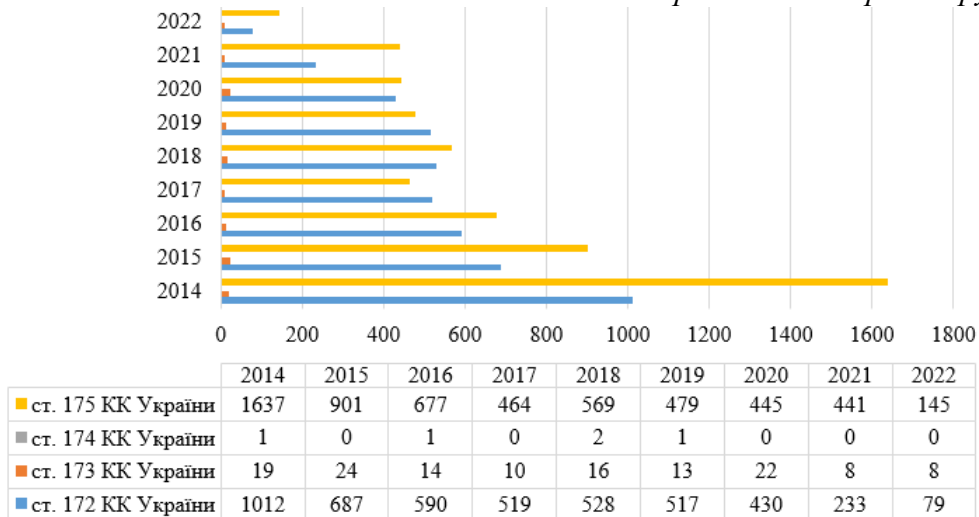
Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (ст. 175 КК України)



Наведені дані в Діаграмі 4, також свідчать про щорічне зменшення кількості зареєстрованих кримінальних правопорушень за ст. 175 КК України.

Доречно зазначити, що найпоширенішим кримінальним правопорушенням серед аналізованих в даній сфері (див. Діаграму 5) є невиконання зобов'язань за ст. 175 КК України.

Діаграма 5. Кількість зареєстрованих кримінальних правопорушень за

видами кримінальних правопорушень


Підсумовуючи, варто зазначити, що найпоширенішим кримінальним правопорушенням, яке входить в групу кримінальних правопорушень проти трудових прав працівників за аналізований період є невивплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (ст. 175 КК України). Водночас спостерігається позитивна динаміка зниження кількості облікових кримінальних правопорушень у сфері трудових відносин.

Однак, для визначення факторів, які вплинули на таку позитивну динаміку, нами буде здійснено додаткове дослідження.

Список використаних джерел:

1. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Закон України від 16.09.2014 р. № 1678-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1678-18#n2>
2. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 р. за № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>
4. Єдиний звіт про кримінальні правопорушення за січень–грудень 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 року. URL: <https://www.gp.gov.ua/ua/posts/pro-zareyestrovani-kriminalni-pravoporushehnyya-ta-rezultati-yih-dosudovogo-rozsliduvannya-2>

ГУЛАК О. В.

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри адміністративного та фінансового права
Національний університет біоресурсів і природокористування України
м. Київ

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ В УКРАЇНІ В
УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Наразі в Україні створена безпрецедентна у порівнянні з іншими державами як система законодавства, так і система органів у сфері запобігання та протидії корупції. Відповідно до міжнародних стандартів, а саме Конвенції ООН проти корупції та низки Конвенцій проти корупції Ради Європи (Кримінальної та Цивільної), в країні, що сповідує демократичні правові цінності, має бути створений окремий орган з питань формування та реалізації антикорупційної політики [1, с. 196].

Створення саме такого органу і було передбачено пакетом антикорупційних законів, прийнятих 14 жовтня 2014 р., що ознаменувало нову віху в історії України в аспекті боротьби з корупцією. Таким чином, протягом 2015 року розпочало свою діяльність Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК) у якості центрального органу виконавчої влади зі спеціальним статусом щодо формування та реалізації антикорупційної політики. Водночас, незважаючи на те, що законодавець визначив чіткий та доволі обмежений перелік спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції: органи прокуратури, Національної поліції, Національне антикорупційне бюро України та Національне агентство з питань запобігання корупції, в Україні була створена доволі широка мережа системи антикорупційних органів, у тому числі з «нуля». До таких слід віднести і Спеціалізовану антикорупційну прокуратуру, і Національне агентство з питань виявлення, розшуку та управління активами, отриманими корупційним шляхом (АРМА), і Вищий антикорупційний суд України, і, звісно, Національне антикорупційне бюро України (НАБУ) як спеціально створений орган для протидії корупції серед високопосадовців та Державне бюро розслідувань (ДБР). Окрім того, вперше в історії України Антикорупційна стратегія була прийнята на рівні закону, а не підзаконного нормативного акту [1, с. 197].

Разом з тим, важливою віхою сучасної України, саме в умовах воєнного стану, постало прийняття «довгостраждальної» Антикорупційної Стратегії (Зasad державної антикорупційної політики на 2021–2025 роки) [2] та програми її реалізації, що, водночас, не позбавлене було низки юридичних колізій та недоліків, як процесуального, так і сутнісного характеру. Зокрема, означений Закон України «Про засади державної антикорупційної політики на 2021–2025 роки», прийнятий саме 20 червня 2022 року, як і інша низка важливих стратегічних євроінтеграційних Законів України, які не приймалися протягом тривалого часу. Власне, їх прийняття відбулось напередодні прийняття рішення в Раді Європи, доленосного для нашої країни, – щодо прискорення подальшого євроінтеграційного шляху України, і на жаль, зумовлене було саме цією обставиною. Тоді як голосували народні депутати у другому читання за відповідний законопроект, який був розроблений та внесений до Верховної Ради України набагато раніше та розраховувався на більш ранні роки, а саме: «Про прийняття за основу проекту Закону України про засади державної антикорупційної політики на 2020–2024 роки» [3]. Окрім того, програма щодо реалізації засад Антикорупційної Стратегії була прийнята також не в терміни, передбачені самою стратегією. Втім, даний, вже чинний Закон України, містить у собі важливі та комплексно розроблені й скоординовані

антикорупційні механізми, які охоплюють найважливіші напрямки діяльності публічного апарату.

Втім, сама чинність та практичне застосування доволі жорсткого базового Закону України «Про запобігання корупції» й безпосереднє практичне виконання завдань системи державних, у тому числі, новостворених антикорупційних органів, показало цілу низку проблем, насамперед нормативного, переважно – процесуального, характеру та означило потребу внесення змін й доповнень до системи чинного законодавства. Незважаючи на суттєвий поступ і значні нормативні новації у сфері протидії та запобігання корупції, здійснені на державному рівні, переважна частина наших громадян в повсякденному житті все ще не відмічає значних антикорупційних зрушень, що підтверджене результатами опитування [1; 4; 5].

3-поміж низки проблемних аспектів правового регулювання запобігання і протидії корупції в Україні на сучасному етапі нами виокремлено наступні:

1. Невизначеність системи правоохоронних органів.
2. Невизначеність системи антикорупційних органів: нормативні колізії.
3. Некоректність системи спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.
4. Несвоечасність прийняття антикорупційних стратегій і несвоечасність/відсутність чинної антикорупційної програми по реалізації антикорупційної стратегії.
5. Тривала відсутність очільників багатьох антикорупційних органів.
6. Зміна статусу НАБУ і ДБР.
7. Потреба у виведенні САП з підпорядкування Генеральному прокурору.
8. Невизначеність та певні протиріччя у функціоналі Громадських рад/Рад громадського контролю при правоохоронних органах.
9. Неодностайна позиція щодо необхідності реалізації вимог е-декларування у різних публічних органів (їх керівників) під час правого режиму воєнного стану.
10. Окремі термінологічні колізії в основному антикорупційному Законі України та інших, які оперують антикорупційним термінологічним апаратом.

Список використаних джерел:

1. Гулак О. В., Курило В. І., Дубчак Л. М. До питання про шляхи подолання корупції в Україні. *Право та державне управління*. 2021. № 1. С. 196–201. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/1_2021/31.pdf
2. Про засади державної антикорупційної політики на 2021–2025 роки : Закон України від 20.06.2022 р. № 2322-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2322-20#n8>
3. Про прийняття за основу проекту Закону України про засади державної антикорупційної політики на 2020–2024 роки : Постанова Верховної Ради України від 05.11.2020 р. № 976-IX.
4. Гулак О. В., Головій Л. В. Реформування системи антикорупційних органів в Україні. *Реалізація державної антикорупційної політики в міжнародному вимірі*. IV Міжнародна науково-практична конференція : збірник тез, 12 грудня 2019 р. Київ : Національна академія внутрішніх справ, 2019. Ч. 2. С. 70–73. URL: <https://www.naiiau.kiev.ua/pravovaprosvita/osnovi-antikorupcijnogozakonodavstva-ukrayini/naukovi-stattita-tezi-z-antikorupcijnoyi-tematiki/materiali-iv-mizhnarodnoyi-naukovopraktichnoyi-konferenciyi-chastina-2.pdf>
5. Україна понизилась у рейтингу «Індекс сприйняття корупції–2019». URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/ukrainaponyzylas-u-rejtyngu-index-spryjniattiakorupcii-2019/30389774.html>

ДЮРДЦА І. В.

доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри кримінального права,
процесу та криміналістики
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

**ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ ДЕРЖАВНОЇ БЕЗПЕКИ У
ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ БЕЗ СПЕЦИФІЧНИХ УМОВ НАВЧАННЯ ЯК
ЗАПОРУКА СТАЛОГО ПІСЛЯВОЄННОГО РИНКУ ПРАЦІ**

Постановою Кабінету міністрів України «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» від 29 квітня 2015 р. № 266, як одну із галузей, за якою може здійснюватися така підготовка, визначено галузь знань 25 «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону» [1].

6 квітня 2023 року міністр у справах ветеранів України Юлія Лапутіна під час робочої зустрічі з міністром освіти та науки України Оксеном Лісовим підняла питання про створення регіональних центрів ветеранського розвитку на базі закладів освіти. Вона зазначила, що після здобуття Україною перемоги в російсько-українській війні в нашій державі не менш важливим буде другий фронт – економічний – з відновлення країни. Саме тому Мінветеранів уже сьогодні розробляє дієву систему переходу від військової кар’єри до цивільного життя. Й однією з її головних складових є запровадження системи координації професійної адаптації ветеранів війни, членів їхніх сімей та родин полеглих Захисників і Захисниць [2].

Юлія Лапутіна наголосила, що «державна ветеранська політика – це не суто соціальна політика виплат і гарантій. Це політика безпекова, це політика економічна, культурна і, звісно, соціальна. Це важливий елемент національної безпеки. І від того, наскільки якісно відбудеться реінтеграція в суспільство, в економіку наших Захисників і Захисниць після повернення з війни — залежить стійкість Української держави» [2].

Тобто питання державної безпекової політики, у тому числі й у сфері освіти, має розглядатися комплексно, з урахуванням реального та прогнозованого стану соціально-трудової сфери, як специфічного соціального інституту, що забезпечує реалізацію суспільно значимих функцій та задоволення потреб соціуму. Тому всі учасники освітнього процесу, від науково-педагогічних працівників до центральних органів виконавчої влади та Національного агентства із забезпечення якості освіти, мають повною мірою усвідомлювати освітні перспективи нинішніх та майбутніх ветеранів нинішньої агресивної війни.

Усвідомлюю, що переважна більшість нинішніх мобілізованих у звичайному житті не здобували фахових компетентностей у сфері безпеки. Однак, пройшовши відповідну мобілізаційну підготовку та практичні навички бойових дій, певна частка таких осіб могла б у перспективі виявити зацікавленість у здобутті повної вищої освіти за другим (магістерським) рівнем зі спеціальності 251 «Державна безпека» (галузь знань 25 «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону»).

Згідно з положеннями Додатку 6 Наказу МОН України «Про затвердження Порядку прийому на навчання для здобуття вищої освіти в 2023 році» від 15.03.2023 р., з-поміж інших, спеціальності 251 «Державна безпека» надано особливу підтримку [3]. Особлива підтримка при вступі на навчання для здобуття ступеня магістра на основі НРК6 та НРК7, зокрема, полягає й у можливості вступу на дану спеціальність (для

конкурсного відбору осіб на місця виключно за кошти фізичних та/або юридичних осіб) тільки за результатами фахового іспиту та/або розгляду мотиваційних листів. Тобто у такому випадку здавати ЄВІ не обов'язково.

Згідно цього Порядку, єдиний вступний іспит (ЄВІ) – форма вступного випробування для вступу на навчання для здобуття ступеня магістра на основі НРК6 або НРК7, яка поєднує тест загальної навчальної компетентності та тест з іноземної мови (англійської, німецької, французької, іспанської на вибір вступника), яке проводиться Українським центром оцінювання якості освіти відповідно до законодавства.

Фактично при вступі на навчання для здобуття ступеня магістра зі спеціальності 251 «Державна безпека» на місця виключно за кошти фізичних та/або юридичних осіб не потрібно затрачати додаткового часу для підготовки до здачі тестів загальної компетентності та з іноземної мови.

В нинішніх умовах зазначені особливості вступу на навчання за освітньою програмою другого (магістерського) рівня зі спеціальності 251 «Державна безпека» мають стимулювати майбутніх студентів до участі у конкурсному відборі, передусім як з-поміж учасників нинішньої агресивної війни, так і осіб, які бажають реалізувати свій потенціал у цивільно-безпековому секторі сфери державної безпеки.

На переконання автора, зазначене вище значною мірою корелюється з ідеєю Президента України та Кабінету міністрів України розробити Стратегію формування системи переходу від військової служби до цивільного життя на період до 2032 року [4].

Список використаних джерел:

1. Постанова Кабінету міністрів України «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» від 29 квітня 2015 р. № 266. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-%D0%BF#Text>

2. Лапутіна Ю. Створення регіональних центрів ветеранського розвитку на базі закладів освіти сприятиме реінтеграції ветеранів війни. *Міністерство у справах ветеранів війни*. URL: <https://mva.gov.ua/ua/news/yuliya-laputina-stvorenniya-regionalnih-centriv-veteranskogo-rozvitku-na-bazi-zakladiv-osviti-spriyatime-reintegraciyi-veteraniv-vijni>

3. Наказ МОН України «Про затвердження Порядку прийому на навчання для здобуття вищої освіти в 2023 році» від 15.03.2023 р. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0519-23#Text>

4. Шмигаль Д. Стратегія переходу від військової служби до цивільного життя дозволить забезпечити комфортні умови для ветеранів. *Урядовий портал*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/denys-shmyhal-stratehii-perekhodu-vid-viiskovoi-sluzhby-do-tsyvilnoho-zhyttia-dozvolyt-zabezpechyty-komfortni-umovy-dlia-veteraniv>

ДЕМЧЕНКО К. О.

магістрант

Академія праці, соціальних відносин та туризму

м. Київ

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Завдяки поступовому розвитку економіки та структурних перетворень, ринок праці в нашій країні знаходиться у процесі трансформації, що відкриває нові можливості та виклики для працівників і роботодавців можна виокремити деякі ключові аспекти та перспективи розвитку ринку праці в Україні [1, с. 8].

По-перше, однією з головних перспектив є модернізація виробництва та перехід до інноваційної економіки. Україна має значний потенціал для розвитку високотехнологічних галузей, таких як інформаційні технології, програмне забезпечення, електронна комерція та інші. Це створює нові можливості для створення високооплачуваних робочих місць і залучення іноземних інвестицій. По-друге, розвиток ринку праці в Україні буде сприяти створенню більш гнучких форм зайнятості. За останні роки спостерігається зростання числа фрілансерів, самозайнятих осіб і гнучких робочих графіків. Це дає можливість працювати з великим числом проєктів та клієнтів, збільшує самостійність працівників і сприяє розвитку креативності та підприємницького духу. По-третє, важливим аспектом є підвищення кваліфікації робочої сили. Запити ринку праці постійно змінюються, тому необхідно постійно оновлювати та покращувати свої навички. Розвиток освіти та професійної підготовки є важливим напрямком для забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці. Навчання новим технологіям, мовам програмування, навичкам діджиталізації та іншим сучасним знанням стають необхідністю для успішної кар'єри. По-четверте, важливо звернути увагу на розвиток соціального захисту працівників. Забезпечення гідних умов праці, соціального страхування та медичного страхування є важливими аспектами для забезпечення стабільності та благополуччя працівників. Необхідно розробити ефективну систему соціальних гарантій, яка враховуватиме різноманітні потреби робочої сили та сприятиме створенню справедливого та стабільного ринку праці. Уряд України та інші зацікавлені сторони повинні спільно працювати над реалізацією цих перспектив. Важливо залучати бізнес-середовище до діалогу та співпраці з урядом для створення сприятливих умов для розвитку ринку праці. Також необхідно сприяти підприємству та створенню нових робочих місць шляхом спрощення бюрократичних процедур, зниження податкового тягаря та стимулювання інноваційних проєктів [3].

Додатковою перспективою є розвиток регіонального ринку праці. Забезпечення рівномірного розподілу робочих місць та розвиток інфраструктури у регіонах може зменшити міграційний тиск на великі міста та сприяти сталому економічному зростанню країни. Необхідно також звернути увагу на впровадження сучасних технологій у процеси працевлаштування та пошуку роботи. Розвиток електронних платформ, онлайн-ресурсів і мобільних додатків може сприяти зближенню роботодавців і працівників, швидкому та зручному пошуку вакансій, підвищенню прозорості ринку праці та зменшенню безробіття. Водночас, для досягнення успіху у розвитку ринку праці в Україні необхідна системна підтримка з боку уряду. Це включає створення сприятливого і стабільного інвестиційного клімату, поліпшення бізнес-регулювання, боротьбу з корупцією та забезпечення правової впевненості.

Також важливо звернути увагу на перспективи розвитку праці на деокупованих територіях України. Реформа децентралізації, яка розпочалась в країні, створила нові можливості для розвитку цих територій. Вони отримали більшу автономію та повноваження у прийнятті рішень щодо розвитку своєї інфраструктури, економіки та соціальної сфери. Однією з перспектив є розвиток місцевого підприємництва та створення нових робочих місць. Деокуповані території мають потенціал для розвитку сільського господарства, туризму, малих і середніх підприємств. Залучення інвестицій, створення сприятливих умов для бізнесу та розвиток підприємницького середовища можуть сприяти зростанню зайнятості та покращанню економічної ситуації на цих територіях. Окрім того, розвиток освіти та професійної підготовки є важливим аспектом. Необхідно забезпечити доступ до якісної освіти та професійного навчання, щоб працівники на деокупованих територіях мали необхідні навички і знання для конкурентоспроможності на ринку праці. Розвиток вищої освіти та професійних училищ, підтримка навчальних програм і стажувань можуть сприяти підвищенню кваліфікації працівників та привабливості цих територій для інвесторів. Також важливо забезпечити соціальний захист і підтримку мешканців деокупованих територій. Це включає створення доступної медичної та соціальної інфраструктури, забезпечення якісних послуг у сфері охорони здоров'я, соціального забезпечення та соціальної допомоги. Розвиток інфраструктури дитячих садків, шкіл, спортивних і культурних закладів є важливим кроком у створенні комфортних умов для проживання та розвитку молодого покоління на цих територіях. Крім того, розбудова та покращання транспортної інфраструктури є необхідною. Ефективні зв'язки з іншими регіонами країни сприятимуть розвитку економіки та залученню нових інвестицій. Побудова та модернізація доріг, залізниць, аеропортів та інших транспортних мереж сприятимуть покращанню логістичних можливостей і забезпеченню зручного та швидкого доступу до ринків праці. Також важливим аспектом є розвиток інформаційних технологій та цифровізація. Забезпечення швидкого та надійного доступу до Інтернету та розвиток цифрової інфраструктури на деокупованих територіях стимулюватиме розвиток електронної торгівлі, відкриття нових робочих місць у сфері ІТ-технологій та залучення інвестицій у цей сектор. Загалом, перспективи розвитку ринку праці на деокупованих територіях України є об'єктивно сприятливими. Реформи децентралізації, розвиток підприємництва, зміцнення соціального захисту та підтримки, розвиток освіти та професійної підготовки, покращання інфраструктури та транспортних зв'язків, а також цифровізація – всі ці чинники сприятимуть створенню нових можливостей для працевлаштування та розвитку кар'єри на цих територіях. Зростання підприємницької активності та створення нових підприємств на деокупованих територіях перетворюють їх на привабливі ринки праці. Це відкриває широкі можливості для місцевих жителів займатися підприємницькою діяльністю, знаходити робочі місця в нових підприємствах та розвивати свої бізнеси. Одним з ключових напрямків розвитку ринку праці на деокупованих територіях є розвиток сільського господарства та сільського розвитку. Ці території мають значний потенціал у сільськогосподарському секторі, що дозволяє створити нові робочі місця в аграрному секторі, розвивати сільські господарства та забезпечувати продуктами харчування не лише внутрішній ринок, а й забезпечувати експортні потоки. Розширення туристичної індустрії є ще однією перспективою для розвитку ринку праці на деокупованих територіях. Багато з цих територій мають унікальний природний, історичний та культурний потенціал, який може привернути туристів. Розвиток готельного бізнесу, ресторанного господарства, туристичних послуг та інших супутніх галузей може створити багато робочих місць і сприяти розвитку туристичного сектора на цих територіях. Це включає розбудову готельних комплексів, відкриття ресторанів і кафе, організацію екскурсій та розваг, розвиток спортивного

туризму та активного відпочинку. Необхідно також звернути увагу на розвиток інноваційного сектора та інформаційних технологій на деокупованих територіях. Створення інноваційних кластерів, підтримка стартапів та молодих підприємців можуть стати сильним каталізатором розвитку цих територій. Залучення інвестицій у сферу ІТ, створення інфраструктури для розвитку цифрових технологій та привабливих умов для роботи фахівців у цьому секторі сприятиме залученню талановитих молодих людей та створенню високопродуктивних робочих місць [3, с. 105]. Однак, щоб досягти успіху в розвитку ринку праці на деокупованих територіях, необхідно вирішити декілька викликів. Перш за все, це врахування особливостей і потреб місцевого населення та ринку праці. Створення робочих місць повинно враховувати попит на конкретні види робіт та вміння місцевого населення.

Другим викликом є забезпечення доступу до якісної освіти та професійної підготовки. Розвиток освітніх закладів, навчальних програм та стажувань дозволить мешканцям деокупованих територій отримати необхідні навички та знання для виконання сучасних робочих завдань. Також необхідно активно працювати над залученням інвестицій та розвитком інфраструктури на деокупованих територіях. Інвестиції в будівництво та модернізацію доріг, залізниць, аеропортів та інших транспортних мереж є важливим кроком для забезпечення зручного й ефективного переміщення людей і товарів, а також для залучення нових інвесторів і розвитку бізнесу. Крім того, необхідно звернути увагу на створення сприятливих умов для розвитку малого та середнього бізнесу. Це може включати спрощення процедур реєстрації підприємств, надання фінансової та консультаційної підтримки, створення інкубаторів і бізнес-парків для сприяння стартапам та новим підприємствам. Особливо перспективною є розвиток зеленої економіки та використання відновлювальних джерел енергії на деокупованих територіях. Інвестиції в сонячні, вітрові та гідроелектростанції, енергоефективні технології та екологічні проекти можуть сприяти розвитку цього сектора та створенню робочих місць у сфері "зелених" технологій. Урядова підтримка та стимулювання розвитку праці на деокупованих територіях також є важливим фактором. Це може включати податкові пільги та стимули для підприємств, які розташовані на цих територіях, програми підтримки зайнятості та розвитку кваліфікацій, а також фінансову та інфраструктурну підтримку для розвитку ключових галузей економіки. Загалом, перспективи розвитку праці на деокупованих територіях України є значними, але їх реалізація потребує комплексного підходу та активної співпраці між урядом, бізнес-середовищем, громадськістю та міжнародними партнерами.

Україна має значний потенціал для розвитку ринку праці, який може бути досягнутий через реформи, стимулювання підприємництва, інфраструктурний розвиток, цифровізацію та підтримку освіти та професійної підготовки. Перехід до зеленої економіки, розвиток сільського господарства, туризму та інноваційних технологій є ключовими напрямками. Важливо забезпечити доступ до якісної освіти, привабливі умови для бізнесу, інфраструктурну та урядову підтримку. Комплексний підхід та співпраця між всіма зацікавленими сторонами допоможуть реалізувати потенціал та забезпечити стабільний розвиток ринку праці в Україні.

Список використаних джерел:

1. Тріль О. Р. Трансформація ринку праці та її вплив на рівень життя населення. Тернопіль, 2014. 133 с.
2. Український інститут майбутнього. Україна 2030Е – країна з розвинутою цифровою економікою. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html>

3. Міщенко В. І. Міжнародні економічні відносини та світове господарство. Перспективи розвитку ІТ-сектору та цифрової інфраструктури України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. Вип. 4.

ДОМБРОВСЬКА О. В.

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ВПЛИВ ВІЙНИ НА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ

Війна Росії проти України спровокувала найбільшу міграційну кризу в Європі з часів Другої світової війни. За чотири тижні військової агресії покинули свої домівки та перетнули український кордон у пошуках безпеки та захисту більше 3,5 мільйонів наших співгромадян [1].

І, попри те, що шалені затори із біженців на західному кордоні вже багато місяців як зникли, кількість українців, що прибувають до Європи та інших країн світу – поволі продовжує зростати. Загалом, від початку війни, в ООН нарахували понад 18 млн людей, що виїхали з країни, понад 9 млн з них – повернулись. Станом на 27 квітня 2023 року в Європі зареєстровано 8 174 779 біженців з України, з яких 5 047 700 зареєстровані для тимчасового захисту або аналогічних національних схем захисту в Європі [2].

Слід зауважити, що українці, які поїхали до ЄС через війну, **офіційно не є "біженцями"**, бо механізм тимчасового захисту, який надає ЄС, є іншим юридичним статусом. Однак цей термін став загальнозживаним у Європі.

Країни ЄС у мирні часи відчували кадровий голод у деяких професіях та охоче приймали українців на роботу. Задля того, аби залучити українських працівників, європейські роботодавці допомагали їм в отриманні необхідних документів і дозволів, а для утримання іноземних співробітників вони сприяли влаштуванню на роботу та навчання членів їх сімей.

Тож, на перший погляд, кадровий дефіцит, з яким стикалися європейські роботодавці, компенсують численні українські біженці, а ринок праці ЄС має зазнати змін з притоком робочої сили з України.

Утім, за рік після початку повномасштабного російського наступу деякі країни змінюють умови перебування для біженців: приміром, збільшують соціальні виплати або ж навпаки – скорочують термін надання безкоштовного житла.

При більш детальному аналізі структури пропозицій роботи у європейських країнах та портрету спеціалістів, які виїхали за кордон, втікаючи від військової агресії, можна стверджувати, що українські біженці не надто змінять ринок праці ЄС у короткостроковій перспективі.

Ще десять років тому ми переймалися відтоком інтелекту та висококваліфікованих кадрів з України. Однак в останні роки стала більш численною трудова міграція робітничого персоналу. Але українські біженці – не трудові мігранти. Навіть після того, як вони почали отримувати дозволи на працевлаштування у європейських країнах, вони не спричиняють значних змін на ринку праці. Близько 90% українців, що шукають прихисток за кордоном, — це жінки та діти, а найбільш затребуваними наразі в ЄС є представники робітничих професій.

Наприклад, у Польщі, яка найбільше приваблювала українських трудових мігрантів у мирні часи та яка на сьогодні прихистила більше 2 мільйонів наших біженців, найчастіше шукають мулярів, вантажників, водіїв, різноробів на будівництво та виробництво, сантехніків, зварювальників, робітників комунальної служби та прибиральників тощо. Актуальні пропозиції роботи для іноземних громадян у Польщі здебільшого адресовані чоловікам. Для жінок пропонується значно менше вакансій [1].

Великим попитом у європейських роботодавців користуються наші ІТ-спеціалісти. Однак українська ІТ-галузь найменше постраждала від війни. Деякі компанії цього сектору ще до початку війни релокували своїх співробітників у більш безпечні регіони України чи в інші країни. Ще одним важливим аспектом є те, що формат віддаленої роботи вже давно розповсюджений у компаніях цього сектору.

Отже, можна припустити, що ті ІТ-фахівці, які виїхали за кордон вже після початку війни, не втратили свою роботу та не будуть зараз шукати нове місце роботи.

Безумовно, в європейських країнах цілком достатньо вакансій і для висококваліфікованих спеціалістів. Проте на такі високооплачувані позиції більша конкуренція серед місцевих жителів. У деяких країнах, згідно з законодавством, перевага при наймі надається насамперед громадянам країни, вакансію пропонують спочатку місцевим жителям, а потім іноземцям.

Крім того, українцям, які претендують на ці вакансії, потрібно докласти більших зусиль. По-перше, іноземний спеціаліст має підтвердити свою кваліфікацію та рівень освіти, отримати додаткові дозволи на роботу по професії (наприклад, у медичній сфері), а, по-друге, фахівець має досконало знати англійську та/або мову країни працевлаштування.

Через зазначені причини багато хто не може знайти гідну роботу, яка б відповідала рівню знань. За даними соціологічного дослідження “Біженці з України в Польщі, Чехії і Румунії”, проведене Міграційною платформою EWL, Фондом підтримки мігрантів на ринку праці “EWL” та Центром Східноєвропейських студій Варшавського університету 9% українців погоджуються на зарплату, меншу за мінімальну. Кожен другий воліє працювати понаднормово: від 10 до 12 годин на добу, а 37% — від 8 до 10 годин. Також готові працювати на вихідних: майже 50% — упродовж шести днів на тиждень, а 8% — сім днів на тиждень [3].

Не менш лячна статистика у результатах національного дослідження уразливості населення до торгівлі людьми та експлуатації в умовах війни, яке проводила ГО Центр Жіночі перспективи: 39% опитаних заявили, що готові працювати в обмін на безплатне харчування та житло; 17% людей готові працювати неофіційно; 13% погодилися б на роботу у замкненому приміщенні, з якого не можна виходити без дозволу роботодавця. Є й такі, хто готовий віддати роботодавцеві свій паспорт та телефон на час роботи; 4% готові до роботи на нелегальному підприємстві [3].

Незважаючи на всі труднощі, біженці з України стали джерелом нової робочої сили в країнах ЄС – власне ті, хто знаходить роботу, поступово стають трудовими мігрантами. Вони активно інтегруються у європейський ринок праці та почали платити податки.

Наприклад, за оцінками Центру міграційних досліджень Варшавського університету, працевлаштовані українці в Польщі вже заплатили 10 млрд злотих (близько 2,4 млрд доларів) податків. Це перевищує обсяги наданої допомоги, хоча ці обсяги не враховують витрати на освіту та охорону здоров'я [4].

Разом з тим, як українці за кордоном починають природно асимілюватися, є небезпека, що значна частина – як люди працездатного віку, так і діти, які зараз навчаються у європейських школах – вже не повернуться в Україну.

Люди починають вибудовувати свої соціальні зв'язки, формувати свої кар'єрні перспективи, вивчають мову, культуру, заводять друзів. Починають формуватися зовсім

інші перспективи, не пов'язані з Україною і це є чи не найбільшим ризиком. Особливо це стосується жінок, які мають дітей старшого шкільного віку й реальні перспективи навчатися у європейських університетах. А після завершення війни до жінок можуть приєднатися і чоловіки. Родини будуть возз'єднуватися за межами України, тобто на додачу до відтоку кваліфікованих молодих жінок ми втратимо ще й так само кваліфікованих чоловіків.

При цьому кожні 100 тисяч осіб, які не повертаються в Україну, зменшують обсяг ВВП на 0,5% [4].

Ще одна проблема полягає в тому, що більш схильними до повернення є літні люди та люди з нижчим рівнем освіти. Це означає, що і без того вкрай важка демографічна ситуація в Україні, де і до війни населення старішало і не відтворювалося, буде ще гіршою.

За прогнозами Інституту демографії НАН України на одну жінку в Україні у 2023 році припадатиме 0,8 дитини при мінімальному рівні, потрібному для нормального відтворення населення у 2,2. Але реальні показники можуть бути ще нижчими [4].

Рано чи пізно за певного розвитку національної економіки вона почне потерпати від нестачі робочих рук (в деяких сферах це уже навіть перед пандемією було помітно). А це, своєю чергою, вестиме до гальмування економічних процесів та невідворотного краху системи соціального захисту (державні дотації на підтримку Пенсійного фонду рік до року непомірно ростуть).

Таким чином, влада вже зараз має думати над стратегією повоєнного повернення українців на Батьківщину, а також про залучення у майбутньому іноземного трудового ресурсу. Без припливу робочої сили, навіть некваліфікованої, ми програємо світову конкуренцію. Пропорція громадян, які повернуться в Україну і які захочуть залишитися за кордоном, залежатиме від того, як наш Уряд скористається міжнародною технічною допомогою, грошовою підтримкою від партнерів і створить правильну систему нових робочих місць та модель правильної реінтеграційної політики. Також це залежатиме від діалогу з самими країнами Євросоюзу.

Список використаних джерел:

1. Березівська Р. Чому українські біженці не надто змінять європейський ринок праці. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/03/29/684847/> (дата звернення 27.04.2023).

2. Operational data portal. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (дата звернення 27.04.2023).

3. Кононенко В. Як закордонний ринок праці адаптувався до українців: перспективи, шанси та пастки для біженців. URL: <https://vikna.tv/dlia-tebe/yak-zakordonnyj-rynok-praczi-adaptuvavsya-do-ukrayincziv-perspektyvy-shansy-ta-pastky-dlya-bizhencziv/> (дата звернення 27.04.2023).

4. Зануда А. Як українські біженці допомогли економіці ЄС і що може втратити Україна. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/ceqvw58zj8po> (дата звернення 28.04.2023).

ЖУРАВЕЛЬ Я. В.

доктор юридичних наук, професор,
декан юридичного факультету
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

**ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ НЕДОПУЩЕННЯ КОЛАБОРАНТІВ ДО ПОСАД В
ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД**

Органи місцевого самоврядування є важливими державними інституціями, які забезпечують розвиток територій та здійснюють важливі функції зі збереження громадського порядку, здійснення соціальної політики та інших важливих справ. Тому забезпечення їхньої діяльності чесними та надійними посадовими особами є критично важливим для розвитку суспільства України, особливо у повоєнний період.

Недопущення колаборантів до посад в органах місцевого самоврядування є важливим кроком у забезпеченні державної безпеки та відновленні довіри громадян до владних структур. Проте, це може бути складним завданням, оскільки інформація про колаборацію може бути недостатньою або не повною, а самі колаборанти можуть приховувати свою участь у злочинах.

З огляду на зазначене, дослідження питання недопущення колаборантів до органів місцевого самоврядування є важливим кроком у розробці ефективної системи відсіювання кандидатів на посади та забезпеченні високої якості діяльності органів місцевого самоврядування.

Окремі питання правових гарантій недопущення колаборантів до посад в органах місцевого самоврядування стали предметом наукових пошуків багатьох науковців, серед яких варто відмітити: Юрій Шевченко, Ірина Гавриш, Микола Гнатюк, Олександр Дяченко та ін. Ці науковці та експерти у своїх працях досліджували різні аспекти проблематики колаборантів у місцевому самоврядуванні, такі як правові аспекти, механізми відсіювання кандидатів, вплив колаборації на роботу органів місцевого самоврядування та інші.

Зокрема, у своїх працях Юрій Шевченко розглядає питання колаборації у контексті реформування місцевого самоврядування та декомунізації [1, с. 24–25]. Ірина Гавриш аналізує законодавчі механізми, які існують для відсіювання колаборантів з органів місцевого самоврядування [2, с. 104–105]. Микола Гнатюк розглядає вплив колаборації на роботу органів місцевого самоврядування та шляхи вирішення цієї проблеми [3, с. 56]. Олександр Дяченко розглядає взаємозв'язок між децентралізацією та боротьбою з колаборацією в системі місцевого самоврядування [4, с. 73].

Ці наукові праці дають загальне уявлення про підходи та методики дослідження проблеми колаборантів у місцевому самоврядуванні.

Якщо узагальнити висновки сучасної юридичної науки з аналізованого питання, то варто зосередитися на наступних наукових поглядах:

1. Колабораціонізм є серйозною загрозою для держави та місцевого самоврядування.
2. Виявлення та попередження фактів колаборації є ключовим завданням (в першу чергу – органів, що забезпечують державну безпеку) у боротьбі з цим явищем.
3. Законодавство повинно бути деталізоване щодо визначення поняття «колаборант», а також доопрацьоване щодо встановлення більш жорстких санкцій за спроби приховати свою колаборацію.

4. Необхідно проводити більш ретельну перевірку кандидатів на посади в органах місцевого самоврядування з метою виявлення можливих колаборантів.

5. Механізми, які забезпечують можливість зняття колаборантів з посад у разі виявлення факту їхньої колаборації, повинні бути визначені та впроваджені.

6. Законодавство повинно обмежувати використання символіки та практик, які пов'язані з колаборацією.

7. Необхідно розробити та впровадити процедури для розслідування фактів колаборації в органах місцевого самоврядування.

Цей перелік можна доповнити й іншими позиціями. Зокрема, для ефективної боротьби з колаборацією на законодавчому рівні потрібно розробити комплексну стратегію, яка включатиме в себе не лише законодавчі зміни, а й здійснення систематичної перевірки кандидатів на посади, здійснення контролю та звітності за роботу органів місцевого самоврядування, проведення роз'яснювальної роботи з населенням та співпрацю з міжнародними організаціями та експертами.

Для забезпечення прозорості та відкритості у процесі відсіювання кандидатів на посади варто встановити чіткі критерії, за якими будуть проводитись перевірки. Такі критерії можуть включати, наприклад, наявність у записах поліції та спецслужб інформації про співпрацю з окупантами, наявність в резюме співробітника інформації про його/її участь у колаборації, а також інші фактори, які можуть свідчити про причетність до злочинів проти людства та державної безпеки.

Крім того, важливо пам'ятати про значення міжнародного права та забезпечення його виконання в контексті боротьби з колаборацією. У зв'язку з цим можна розглянути можливість підписання міжнародних договорів та угод, які спрямовані на боротьбу з колаборацією, а також залучення до співпраці міжнародних організацій та експертів.

Важливо також забезпечити прозорість і публічність процесу відбору кандидатів на посади в органах місцевого самоврядування, що допоможе виявити та уникнути неправомірного прийому на роботу колаборантів.

Крім того, важливо забезпечити належну інформаційну роботу з населенням щодо аналізованого питання та історичного досвіду цієї проблеми. Така робота може бути здійснена шляхом проведення відповідних заходів, наприклад, лекцій, дискусій, виставок, та інших форм комунікації.

Нарешті, важливо пам'ятати про необхідність дотримання прав людини та уникнення дискримінації на підставі стосунку до колаборації. Для цього можна встановити чіткі процедури перевірки наявності стосунків до колаборації та забезпечення права на захист індивідуальних прав працівників, які пройшли таку перевірку.

Загалом, виконання цих заходів на законодавчому рівні допоможе запобігти займанню посад колаборантами в органах місцевого самоврядування, зберегти довіру громадськості до владних структур та зміцнити демократію в країні.

Список використаних джерел:

1. Юрій Шевченко. Правовий статус місцевого самоврядування в умовах декомунізації та інших трансформаційних процесів. *Наукові праці. Право*. Київ : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2016. Вип. 96. С. 24–28.

2. Ірина Гавриш. Правові аспекти відсіювання колаборантів від зайняття посад в органах місцевого самоврядування. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. Серія «Право»*. 2018. Вип. 81. С. 104–109.

3. Микола Гнатюк. Колаборація в системі місцевого самоврядування: проблеми та шляхи вирішення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юридичні науки*. 2019. Вип. 34. С. 56–61.

4. Олександр Дяченко. Децентралізація влади в Україні: досягнення та виклики. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія : «Юридичні науки»*. 2019. Вип. 6. С. 73–75.

ЗЛЕНКО А. В.

старший викладач
кафедри конституційного, адміністративного
та фінансового права
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Розглядаючи основні зміни, що відбулися за останні роки в економіці та політичному житті України, можна спостерігати трансформаційні зміни, які суттєво вплинули на вітчизняний ринок праці та сферу зайнятості населення. Серед основних змін спостерігаємо зростання економічної активності та зайнятого населення, зниження рівня безробіття, збільшення попиту на робочу силу з боку суб'єктів господарювання, збільшення кількості зайнятих, збільшення середньомісячної заробітної плати та допомоги безробітним. Ці позитивні тенденції можуть свідчити не лише про економічне піднесення країни, а й про підвищення ефективності механізму державного регулювання ринку праці та зайнятості населення.

Державне регулювання ринку праці – це система правових та організаційно-економічних заходів держави щодо забезпечення ефективної зайнятості, нормальних умов праці та раціонального використання робочої сили [1].

Держава використовує механізм реалізації цих заходів. У загальному розумінні механізм можна розуміти як «сукупність процесів, прийомів, методів, підходів, за допомогою яких рухається вся система і досягається певна мета» [2].

На думку М. І. Круглової: «Комплексний механізм державного управління – це сукупність економічних, мотиваційних, організаційних і правових засобів цілеспрямованого впливу суб'єктів державного управління та впливу на їх діяльність, які забезпечують узгодження інтересів взаємодіючих учасників державного управління» [3].

Нині в науковій літературі більшість авторів стверджують, що механізм державного регулювання необхідно розглядати як сукупність організаційно-економічних методів і засобів, за допомогою яких здійснюються взаємопов'язані функції, що забезпечують безперервну, ефективну дію відповідної системи (держави) для покращення функціонування економіки [4].

На сьогодні проблемним є питання класифікації механізмів державного регулювання за методами, засобами, важелями та інструментами, а проблема полягає в їх достатньому науковому та практичному обґрунтуванні. На основі досліджень Н. І. Єсінової [5] щодо механізму регулювання ринку праці та зайнятості населення подано наступну класифікацію заходів і спеціальних інститутів, за допомогою яких держава здійснює свій вплив на вітчизняний ринок праці.

– За масштабом впливу: загальні, що охоплюють усе працездатне населення; вибірккові, які поширюються на окремі групи працездатних осіб.

– За способом впливу: прямі (регулятивні), які безпосередньо спрямовані на створення додаткових робочих місць, встановлення мінімальної заробітної плати, регулювання робочого часу; непрямі, що впливають на ринок праці шляхом зміни умов господарювання через проведення державою відповідної податкової, грошово-кредитної, інвестиційної та бюджетної політики.

– За типом впливу: активні, які спрямовані на підвищення професійної та регіональної мобільності працездатного населення, збереження та підвищення рівня зайнятості на підприємствах; пасивні, до яких належать різні види допомоги по безробіттю.

– За змістом: активні, які спрямовані на підвищення професійної та регіональної мобільності працездатного населення, збереження та підвищення рівня зайнятості на підприємствах; пасивні, до яких належать різні види допомоги по безробіттю; адміністративний, який включає законодавчі акти, що регулюють робочий час, пенсійний вік, імміграційні обмеження; ідеологічні, які спрямовані на формування громадської думки.

– За об'єктом впливу: спрямовані на кількісні параметри (динаміка співвідношення попиту та пропозиції праці); спрямовані на якісні характеристики (рівень освіти та професійної підготовки, територіальна та галузева структура); які враховують організаційний аспект ринку праці.

Найважливішою складовою ринку праці є механізм його функціонування – взаємодія та узгодження різноманітних інтересів роботодавців і працездатного населення, яке бажає працювати за наймом. Його структура включає попит на працю, пропозицію праці, ціну праці, конкуренцію [6]. Ефективність державного регулювання ринку праці в трансформаційних умовах не може визначатися одним типом державної політики. Виходячи з положень сучасної економічної теорії, необхідно знайти консенсус між монетарною та фіскальною політикою з урахуванням соціальних і правових факторів. У зв'язку з цим все більшого значення набуває інституціональна теорія регулювання ринку праці. Інституційний напрям регулювання ринку праці відображає широкий спектр діяльності державних органів щодо впливу на попит і пропозицію робочої сили [7, с. 72].

Інституційний механізм – це сукупність інституційних важелів, стимулів і заходів, спрямованих на забезпечення ефективного розвитку ринку праці, яка ґрунтується на поєднанні факторів мікро- та макроекономічного середовища з урахуванням елементів як державного, так і ринкового регулювання [8, с. 43].

Структура інституційного механізму складається з елементів:

- держава виконує макроекономічні завдання в процесі регулювання ринку праці;
- профспілки, що представляють інтереси найманих працівників;
- об'єднання підприємців, які виступають представниками роботодавців;
- засоби масової інформації, які здійснюють критичний аналіз та соціальну оцінку процесів, що відбуваються на ринку праці.

Як наслідок, інституційний механізм регулювання ринку праці передбачає залучення різноманітних засобів щодо впливу державних інституцій на зайнятість населення та загальне функціонування ринку праці.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» державна політика зайнятості населення ґрунтується на таких принципах: пріоритетність забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави; відповідальність держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення; забезпечення рівних можливостей

населення у реалізації конституційного права на працю; сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Якщо розглядати державну політику регулювання ринку праці України, то в Україні законодавчо регулюються лише загальні питання щодо забезпечення зайнятості, регулювання ринку праці, сприяння та захисту населення від наслідків безробіття.

Інститути внутрішнього ринку праці включають:

- Верховна Рада України, Президент України, Уряд України, Міністерство соціальної політики України;
- правові норми та підзаконні акти, що регулюють діяльність на ринку праці підприємств, фонду соціального страхування на випадок безробіття, державної служби зайнятості та інших посередників праці, органів виконавчої влади, профспілок, організацій роботодавців;
- законодавство про зайнятість і соціальне страхування на випадок безробіття, трудове право;
- структурні підрозділи з питань соціального захисту та праці місцевих органів виконавчої влади;
- державна служба зайнятості, її регіональні та місцеві органи;
- Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
- заклади професійної освіти та професійної підготовки;
- професійні спілки;
- організації роботодавців;
- міграційні служби обласних органів виконавчої влади.

У свою чергу, для реалізації державної політики регулювання ринку праці, перш за все, Кабінет Міністрів України розробляє та затверджує основні напрями вдосконалення та реалізації державного регулювання ринку праці на середньостроковий період, які представити методи вирішення проблем зайнятості населення.

Нормами Закону України «Про зайнятість населення» передбачено, що держава забезпечує реалізацію політики у сфері зайнятості населення шляхом:

- включення до системи регулювання ринку праці заходів щодо запровадження стимулювання вітчизняного виробництва для створення нових робочих місць у пріоритетних галузях економіки та сільській місцевості;
- сприяння конкурентоспроможності робочої сили та зайнятості населення;
- соціальний захист громадян на випадок безробіття;
- сприяння самозайнятості населення шляхом стимулювання відкриття власної справи, у тому числі в сільських населених пунктах і депресивних районах;
- міцність і її рухливість;
- ліцензування посередницької діяльності у працевлаштуванні за кордоном [6].

Отже, державне регулювання ринку праці – це комплексна система правових та організаційно-економічних державних заходів щодо забезпечення стабільного функціонування всіх функцій, елементів і процесів ринку праці. Державне регулювання здійснюється за допомогою механізму регулювання ринку праці України, який містить комплекс методів, засобів, важелів та інструментів, необхідних для забезпечення розвитку країни чи регіону та вирішення питань зайнятості населення.

Список використаних джерел:

1. Ринок праці та його державне регулювання.
URL: https://osvita.ua/vnz/reports/gov_reg/18554/

2. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та оплати праці : зб. моногр. / Д. П. Богиня, Г. Т. Куликов, В. М. Шамота, Л. С. Лисого та ін. Київ : ІЕ НАН України, 2001. 300 с.
3. Нижник Н. Р. Системний підхід в організації державного управління. Київ : УАДУ, 1998. 160 с.
4. Ком'яков О. М. Державне регулювання перехідної економіки : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.01.01. Київ, 2000. 20 с.
5. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : посіб. Київ : Кондор, 2004. 432 с.
6. Механізм функціонування ринку праці. URL: <http://www.um.co.ua/1/1-4/1-4720.html-24>. Пустовійт Р. Ф. Пріоритетні напрямки вдосконалення інституційного середовища розвитку людського потенціалу в Україні. *Фінансовий простір*. 2013. № 1(9). С. 70–81.
7. Геєць В. М. Політико-економічні та інституційні засади справедливості та стабільності соціально-економічного розвитку. *Європейський вектор екон. розвитку*. 2012. № 2 (13). С. 41–46.
8. Ляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Київ, 2010. 435 с.

КЛЯМА С. М.

аспірант

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

АКТИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ОРГАНІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Дослідження питання актів органів місцевого самоврядування про працю є важливим в умовах розширення повноважень місцевого самоврядування, адже Україна продовжує процес децентралізації та передачі більшої кількості повноважень на місцевий рівень. Це означає, що органи місцевого самоврядування мають більшу відповідальність у регулюванні питань, пов'язаних з працею.

Дослідження питання актів органів місцевого самоврядування про працю допомагає зрозуміти, як ці органи адаптуються до змін, вносять необхідні зміни в свої регуляторні акти та забезпечують дотримання законодавства про працю.

Серед українських вчених юристів, які можуть проводити дослідження питань, пов'язаних з актами органів місцевого самоврядування про працю, можна відзначити: В. С. Барсуков, А. Луцик, В. Є. Лютий, А. В. Прівалов, О. Г. Стародуб та ін.

Однак безпосередньо питанням правового забезпечення діяльності органів місцевого самоврядування щодо видання правових актів про працю, в сучасній юридичній науці приділено замало уваги.

Проведення аналізу законодавчих актів, правової практики, науково-теоретичних підходів щодо питання дослідження актів органів місцевого самоврядування про працю дозволяє стверджувати, що органи місцевого самоврядування повинні забезпечувати дотримання прав працівників і здійснювати контроль за дотриманням законодавства про працю на своїй території.

Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» та Кодекс законів про працю передбачають повноваження органів і посадових осіб місцевого самоврядування регулювати питання праці шляхом прийняття рішень, розпоряджень та інших нормативних актів [1; 2].

При цьому необхідно зазначити, що акти місцевого самоврядування, котрі регулюють питання праці, повинні бути:

- доступними громадськості та зрозумілими для всіх зацікавлених сторін;
- такими, що забезпечуватимуть ефективну реалізацію повноважень у сфері регулювання питань праці та виконання норм законодавства про працю;
- забезпечені взаємодією між органами місцевого самоврядування та іншими зацікавленими сторонами, такими як профспілки, роботодавці та працівники, для досягнення балансу і захисту інтересів всіх сторін;
- такими, що відповідають принципам правової держави, забезпечують рівні можливості для всіх працівників та дотримання їх трудових прав;
- такими, що враховують особливості регіонів, специфіки працевлаштування та потреб місцевого населення [3].

За своїм змістом акти органів місцевого самоврядування про працю зазвичай містять перелік прав та обов'язків працівників, які відповідають загальним нормам праці, а також специфічні положення, що стосуються роботи в органах місцевого самоврядування; режим робочого часу для працівників органів місцевого самоврядування, зокрема тривалість робочого дня, розклад роботи, питання про вихідні дні, перерви на відпочинок та обідні перерви; інформацію про систему оплати праці працівників органів місцевого самоврядування, зокрема визначають заробітну плату, премії, доплати та інші види компенсацій; питання про відпустки для працівників органів місцевого самоврядування, включаючи загальний розмір відпустки, порядок надання відпусток, права й обов'язки працівників під час відпустки; положення про соціальні гарантії та пільги для працівників органів місцевого самоврядування, такі як медичне страхування, пенсійне страхування та ін.; положення щодо процедури прийому на роботу працівників, включаючи вимоги до кандидатів, процедуру відбору, оформлення необхідної документації та інші аспекти, пов'язані з працевлаштуванням.

Окрім цього такі акти можуть містити норми та вимоги щодо умов праці в органах місцевого самоврядування, включаючи забезпечення безпеки та гігієни праці, заходи з попередження професійних захворювань та нещасних випадків на роботі, використання спеціальних засобів захисту тощо.

Також можуть передбачатися положення щодо порядку застосування дисциплінарної відповідальності до працівників органів місцевого самоврядування, включаючи перелік порушень, санкції, процедуру розгляду скарг та апеляційні процедури, положення про підтримку професійного розвитку та навчання працівників органів місцевого самоврядування, включаючи можливості отримання додаткової освіти, участь у тренінгах, семінарах та інших заходах для підвищення кваліфікації, а також інші положення, які стосуються праці в органах місцевого самоврядування (наприклад, положення про процедуру розгляду конфліктів на робочому місці, процедуру звільнення) [4].

Окремі акти місцевого самоврядування можуть містити положення, що регулюють соціальний діалог між адміністрацією органу місцевого самоврядування та профспілками або представниками працівників (встановлювати процедури консультацій, переговорів і співробітництва з метою досягнення згоди щодо питань, що стосуються праці та соціальних питань). Можуть передбачатися положення політики рівних можливостей на робочому місці в органах місцевого самоврядування

(встановлювати зобов'язання з уникнення дискримінації на підставі статі, раси, кольору шкіри, національності, віку, інвалідності, релігії тощо).

Загалом, дослідження аналізованого нами питання дозволяють зробити висновок про те, що місцеве самоврядування в сфері праці має значний вплив на розвиток соціально-трудових відносин та захист прав працівників на місцевому рівні [6]. Акти органів місцевого самоврядування є важливим інструментом регулювання праці та виконання законодавства про працю на місцевому рівні. Вони визначають права і обов'язки працівників та роботодавців на конкретній території.

При розробці актів місцевого самоврядування про працю видається необхідним враховувати специфіку місцевих умов, трудового ринку та працевлаштування, адже це допомагає забезпечити ефективність та адаптованість регуляторних заходів до потреб місцевої спільноти.

Важливого значення сьогодні набуває питання взаємодії органів місцевого самоврядування з профспілками, роботодавцями, громадськістю та іншими зацікавленими сторонами при розробці та впровадженні актів про працю. Саме це може сприяти підтримці соціального діалогу та врахуванню різноманітних інтересів.

Список використаних джерел:

1. Прівалов А. В. Акти місцевого самоврядування : теоретико-правове дослідження. Київ : Вид. дім "Ін Юре", 2007.
2. Лютий В. Є. Акти місцевого самоврядування в Україні : теоретико-правове дослідження. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2011.
3. Барсуков В. С. Акти органів місцевого самоврядування в системі місцевого самоврядування. Київ : Правова думка, 2014.
4. Стародуб О. Г. Акти органів місцевого самоврядування: поняття, класифікація, правові особливості. Дніпропетровськ : ДНУ ім. О. Гончара, 2015.
5. Луцик А. Акти місцевого самоврядування в системі загального адміністративного права. Київ : Центр учб. літ., 2017.

МАРІНІЧ В. К.

аспірант

Національного університету біоресурсів і
природокористування України
м. Київ

ПРОБЛЕМИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ВІДКРИТОМУ КОСМОСІ

Проблеми процесу врегулювання трудових відносин у відкритому космосі, як частини космічного права, насамперед пов'язані з винятковістю середовища їхнього застосування.

При цьому слід звернути увагу на те, що порівняння космічного права з морським і повітряним правом, яке часто відбувається під час таких дискусій, не можна вважати коректним. Адже морське і повітряне право регулюють відносини в межах планети Земля, де людина народжується, росте і живе, і де всі природні середовища взаємопов'язані один з одним і з людиною.

В свою чергу, середовище застосування космічного права - це космічний простір і небесні тіла за межами Землі, які не є середовищем проживання людини (для людини це середовище є чужим, де вона є лише гостею). Водночас, коли люди приходять у чуже

середовище, то для них починає діяти принцип «чужої кімнати» і вони не можуть встановлювати там свої правила, а можуть лише домовлятися між собою про те, як їм слід поводитися у гостях. Тобто вони можуть встановлювати лише правила своєї поведінки у «чужій кімнаті», які ми можемо розуміти як позаземне чи космічне право.

При цьому дійсна юрисдикція ООН (діє на основі свого Статуту, що є звичайною міжнародною угодою) обмежується юрисдикцією держав-членів Організації, які, у свою чергу, обмежені своєю територіальною юрисдикцією, – тобто для ООН та держав також існує своєрідний принцип «своєї кімнати» - наявність суверенної території, в межах якої вони можуть діяти в повному обсязі, і за межами якої вони не мають загальноновизнаних прав.

Єдиним нюансом є те, що, додатково, у резолюції Генеральної Асамблеї ООН № 1721 та Декларації правових принципів, юрисдикція держав була поширена на космічні апарати, які вони контролюють. Тобто фактично юрисдикція держав може поширюватися на всі зареєстровані ними об'єкти, що знаходяться в космічному просторі і на астронавтів, що знаходяться всередині таких об'єктів. Проте їхня юрисдикція не поширюється на відкритий космос і небесні тіла.

Себто відкритий космос та небесні тіла, як середовище застосування космічного права, не належать жодній державі, оскільки щодо Космосу діє принцип «Res Nullius Civitatis».

Таким чином, можна сказати, що для ООН та держав-членів діють одночасно два принципи: принцип «своєї кімнати» та принцип «чужої кімнати».

Відповідно, ООН та держави-члени не можуть встановлювати норми поведінки для суб'єктів космічної діяльності в середовищі, яке знаходиться поза їхньою просторово-територіальною юрисдикцією.

Тобто держави можуть регулювати трудові відносини між астронавтами та державою чи недержавною організацією всередині державного об'єкта (який перебуває у космічному просторі) на основі права держави, якій належить цей об'єкт. Однак, держави не можуть регулювати такі відносини за межами цих об'єктів у відкритому космосі.

В зв'язку з цим, питання регулювання трудових відносин у відкритому космосі залишається невирішеним.

МЕЛЬНИК О. Я.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного, господарського та трудового права
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ЩОДО ПИТАННЯ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В ПОЛЬЩІ

Пандемія коронавірусної хвороби COVID-19 вплинула на всі сфери суспільного життя, в т.ч на професійну сферу, а отже, і на трудові відносини. Поширення пандемії та введення карантинних обмежень актуалізувало питання широкого застосування дистанційної праці в більшості країн світу в тому числі і в Польщі. Системні заходи, щодо соціальної ізоляції населення обумовили масове переведення працівників на дистанційну роботу. Законодавчий орган Польщі оперативно відреагував на такий

виклик. Так, Сейм приймає Закон від 2 березня 2020 року «Про особливі рішення, пов'язані із запобіганням, протидією і боротьбою з COVID-19, іншими інфекційними захворюваннями та спричиненими ними кризовими ситуаціями» [1]. У ст. 3 цього Закону законодавець запровадив спеціальне положення про можливість роботодавця у період терміну дії епідемічної загрози або стану епідемії, оголошеного з приводу COVID-19, організувати виконання дистанційної (віддаленої) роботи (*praca zdalna*), згідно трудового договору, поза місцем її постійного виконання. Потрібно зауважити, що Закон від 2 березня 2020 року є спеціальним нормативно – правовим актом і відповідно запроваджені ним законодавчі положення щодо дистанційної (віддаленої) роботи діють лише на період карантинних обмежень до повного подолання пандемії та протягом 3 місяців з дня скасування надзвичайного епідемічного або епідемічного стану, оголошеного через COVID-19. Також варто зауважити, що в період карантину дистанційна (віддалена робота) виконується тільки за одностороннім розпорядженням роботодавця і лише коли працівник має технічні навички і можливості, має приміщення для виконання такої роботи і такий вид роботи це дозволяє. Дистанційну (віддалену) роботу можна виконувати за допомогою засобів прямого дистанційного зв'язку. Але практика організації дистанційної роботи в період пандемії COVID-19 показала, що ця форма роботи має ряд позитивних результатів впровадження. Так, для працівників це насамперед зниження ризику зараження вірусом SARS-CoV-2, а також при настанні тих чи інших сімейних обставин надання їм можливості поєднувати роботу та сімейні обов'язки. Для роботодавців використання дистанційної роботи під час пандемії було позитивним, щонайменше, зменшенням ризику відсутності на роботі працівника, а також мінімізацією перерв в діяльності роботодавця через карантин, дозволяючи таким чином продовжувати бізнес. Враховуючи такий позитивний досвід, впровадження дистанційної (віддаленої) роботи та отримані переваги такої форми роботи, у підсумку, постало питання про закріплення норм правового регулювання дистанційної (віддаленої) роботи в трудовому законодавстві Польщі.

Чи передбачало законодавство Польщі положення про дистанційну роботу до 2020 року? Ні, чинна на той час редакція Кодексу праці (*Kodeks pracy*) [2] не містила правових норм щодо дистанційної (віддаленої) роботи, але у главі II Основні принципи трудового права (*Podstawowe zasady prawa pracy*) у 7 частині у розділі IIb «Телеробота» Кодексу праці у статті 67⁵ містилась норма про можливість виконання роботи поза робочим місцем, але в меншому обсязі гнучкості, ніж згадане вище положення про віддалену роботу, бо телеробота охоплювала лише види роботи, пов'язані з використанням засобів комунікації електронного зв'язку.

Даріуш Маковські (*Dariusz Makowski*) аналізував взаємозв'язок між віддаленою роботою та телероботою, принаймні, у трьох різних аспектах. По-перше, це цілеспрямоване встановлення взаємозв'язків, що виникають між дистанційною роботою та телероботою, з точки зору понять. По-друге, принциповим є порівняння віддаленої роботи та телероботи в трактуванні їх, як інститутів. По-третє, слід провести порівняння віддаленої роботи та телероботи з точки зору передумов і меж допустимості застосування [3]. У грудні 2022 року Сейм Республіки Польща прийняв Закон «Про внесення змін до Кодексу праці та деяких інших законів» опублікований 6 лютого 2023 року у Офіційному віснику Польщі «*Dziennik Ustaw*» [4]. Серед інших змін, до Кодексу праці запроваджено *prace zdalna* – дистанційну (віддалену) роботу, як нову форму роботи і разом з тим, скасовано норми *telepracy* (телероботи).

Такий підхід видається конструктивним та виправданим, оскільки дистанційна (віддалена) робота є більш ширшим за своїм змістом терміном і включає в себе телероботу.

Як правило, у Республіці Польща закон набирає чинності через 14 днів з дати оголошення [5], тобто 21 лютого 2023 року. Варто зауважити що зміни до Кодексу праці про дистанційну (віддалену) роботу, набрали чинності через два місяці з дати опублікування, 7 квітня цього року. Закон вводить до Кодексу праці інститут дистанційної (віддаленої) роботи. Змінами до Кодексу праці скасовано розділ Пв «Telepraca» та доповнено новим розділом Пс «Praca zdalna». Правові норми Кодексу повністю регулюють питання, пов'язані з дистанційною (віддаленою) роботою. Кодексом насамперед, введено визначення дистанційної (віддаленої) роботи, яка може виконуватися повністю або частково поза межами приміщення роботодавця. Також визначено наступні новації. По-перше, згідно із внесеними змінами, під дистанційною (віддаленою) роботою розуміється робота, яка виконується повністю або частково у визначеному працівником і погодженому з роботодавцем місці, у тому числі за місцем проживання працівника, зокрема з використанням засобів прямого дистанційного зв'язку (стаття 67¹⁸ Кодексу праці). Це означає, що дистанційна (віддалена) робота може виконуватися як повний, так і неповний робочий день (наприклад, 3 дні на тиждень за місцем проживання працівника та 2 дні на тиждень у офісі роботодавця). Законодавець наголошує, що місце дистанційної роботи має щоразу погоджуватися та схвалюватись роботодавцем. Угода між сторонами трудового договору щодо виконання працівником дистанційної роботи оформляється при укладенні трудового договору або під час трудової діяльності – визначено у статті 67¹⁹ § 1. По-друге, загальні правила дистанційної роботи встановлюються в угоді між роботодавцем і профспілковою організацією підприємства (стаття 67²⁰ § 1 Кодексу праці). Якщо у даного роботодавця не діють профспілки підприємства, роботодавець визначає правила дистанційної роботи у внутрішньому регламенті після консультації з представниками працівників, обраними в порядку, прийнятому даним роботодавцем (стаття 67²⁰ § 4 Кодексу праці). По-третє, в Кодексі визначений перелік робіт, які не можуть бути охоплені дистанційною (віддаленою) роботою (стаття 67³¹ § 4 Кодексу праці). До них відносяться наступні роботи: особливо небезпечні; які перевищують допустимі норми фізичних факторів, встановлені для житлових приміщень; з хімічними речовинами, що становлять загрозу, зазначену в положеннях про охорону праці, пов'язану з наявністю хімічних речовин на робочому місці; пов'язані із застосуванням або викидом шкідливих біологічних агентів, радіоактивних речовин та інших речовин чи сумішей, що виділяють неприємні запахи; які спричиняють інтенсивне забруднення.

Також важливим положенням в Кодексі праці є право роботодавця самостійно ініціювати запровадження дистанційної (віддаленої) роботи з настанням певних умов, а саме: під час дії надзвичайного стану, епідемічної загрози або епідемічного стану та протягом 3 місяців після їх скасування, або протягом періоду, протягом якого тимчасово неможливо забезпечити роботодавцем безпечні та гігієнічні умови праці на поточному робочому місці працівника внаслідок дії обставин непереборної сили (стаття 67¹⁹ § 3 Кодексу праці). При цьому потрібно враховувати, що роботодавець може в будь-який час відкликати наказ про виконання дистанційної роботи, згаданий у § 3, попередивши щонайменше за два дні – § 4 статті 67¹⁹ Кодексу праці. А у разі зміни приміщень і технічних умов, які перешкоджають виконанню дистанційної роботи, працівник повинен негайно повідомити про це роботодавця. У цьому випадку роботодавець негайно відкликає наказ про виконання дистанційної роботи – § 5 статті 67¹⁹ Кодексу праці.

Висновок. Запровадження інституту дистанційної (віддаленої) роботи у вигляді окремого розділу Пс глави II Кодексу праці Польщі стало значною модифікацією польського трудового права (Prawo pracy). Дистанційна (віддалена) робота, як постійна форма роботи та правове регулювання її норм в Кодексі праці Польщі є своєчасною відповіддю на зміни тенденцій на ринку праці Республіки Польща, а також сподівань

працівників і роботодавців. Водночас, це створило нові можливості і зручності для суб'єктів трудових відносин у Республіці Польща, але і багато викликів. Проте, в умовах технологічного розвитку світу і ринку праці, регулювання правової системи трудового права Республіки Польща, шляхом внесення змін до Кодексу праці розділу про дистанційну (віддалену) роботу виявилось вкрай необхідним.

Список використаних джерел:

1. Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. O szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020 poz. 374). URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20200001842>
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141). URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>
3. Dariusz Makowski. Kilka uwag o pracy zdalnej. URL: <https://www.pwe.com.pl/pobierz.php?id=367224572&mode=artykul>
4. Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. O zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2023 poz. 240). URL: https://orka.sejm.gov.pl/proc9.nsf/ustawy/2335_u.htm
5. Zasady techniki prawodawczej. Obwieszczenie prezesa rady ministrów z dnia 29 lutego 2016 r. (Dz. U. 2016 r. poz. 283). URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20160000283/O/D20160283.pdf>

МИШКО О. В.

аспірант

Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОБЛЕМАТИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Сучасний стан дослідження проблематики трудового права в умовах воєнного стану засвідчує велику актуальність даного питання з кількох причин.

По-перше, воєнний стан є особливим періодом, коли змінюється юридична система країни, а права та свободи громадян можуть бути обмежені в інтересах національної безпеки. У таких умовах трудові відносини можуть бути піддані специфічним правилам, які не застосовуються у звичайний час.

По-друге, воєнний стан може призвести до зміни економічних та соціальних умов, що вплине на трудові відносини. Наприклад, введення воєнного стану може призвести до зменшення обсягу праці, збільшення безробіття та зниження заробітної плати. У таких умовах виникають питання про збереження прав працівників та забезпечення їх соціального захисту.

По-третє, воєнний стан може призвести до відміни чи обмеження дії деяких норм трудового права. Наприклад, воєнний стан може призвести до введення обов'язкових робіт або до обмеження права на страйк. У таких випадках виникають питання про збереження прав та свобод працівників та їх захист від недобросовісних роботодавців.

Українські вчені-правники, соціологи, економісти та історики також звертали увагу на проблеми трудового права в умовах воєнного стану. Зокрема, до таких вчених варто віднести Олександра Самардака, Ігоря Шевченка (у своїх роботах аналізують основні

норми, які регулюють трудові відносини під час введення воєнного та надзвичайного стану в Україні) [1, с. 140–148], Наталію Рибачук (розглядає особливості дії норм трудового законодавства в умовах надзвичайного стану та пропонує шляхи вирішення питань, що виникають у зв'язку з цим) [2, с. 164–170], Ігоря Савенка (аналізує правові аспекти введення надзвичайного та воєнного стану в Україні, зокрема щодо прав та свобод громадян, в тому числі у сфері трудових відносин) [3, с. 65–67], Сергія Казанського та Ірину Резніченко (порівнюють дію трудового законодавства у зарубіжних країнах у час воєнного стану та дають рекомендації щодо застосування цього досвіду в Україні) [4, с. 110–116].

Аналіз праць праників дозволяє констатувати, що до основних проблем в сфері трудового права наразі варто віднести наступні:

1. Обмеження прав працівників: умови воєнного стану можуть призвести до обмеження прав працівників (обмеження в свободі переміщення: в умовах воєнного стану можуть бути введені обмеження в переміщенні людей, що може призвести до того, що працівники не зможуть дістатися до своєї роботи; обмеження в свободі праці: умови воєнного стану можуть включати обмеження в зайнятості, які можуть забороняти певні види робіт, або призводити до того, що деякі роботодавці будуть змушені знизити обсяги виробництва або припинити свою діяльність; обмеження в свободі вибору місця роботи: умови воєнного стану можуть включати обмеження в переміщенні між різними районами або регіонами, що може призвести до того, що працівники не зможуть дістатися до своєї роботи; обмеження в праві на страйк: умови воєнного стану можуть заборонити страйки, що призводить до того, що працівники не можуть вимагати змін в умовах своєї роботи; обмеження в правах зайняти посаду: умови воєнного стану можуть призвести до того, що деякі категорії працівників, наприклад, ті, які пов'язані з обороною і безпекою, можуть бути обмежені в своїх правах зайняти певну посаду; обмеження в оплаті праці: умови воєнного стану можуть призвести до того, що роботодавці не зможуть виплачувати зарплати в повному обсязі або можуть зменшити їх розмір).

2. Скасування або зміна нормативно-правових актів: в умовах воєнного стану нормативно-правові акти можуть бути скасовані або змінені. Це може вплинути на умови праці, права працівників та інші аспекти трудових відносин (наприклад, в умовах воєнного стану можуть бути введені обмеження на кількість робочих годин, які можуть працювати працівники, або на розмір оплати праці. Такі зміни можуть бути запроваджені для забезпечення національної безпеки і захисту населення. Однак, зміна нормативно-правових актів може стати проблемою для працівників і роботодавців, які можуть бути незнайомі з новими правилами і вимогами. Це може призвести до порушень прав працівників, конфліктів між роботодавцями та працівниками та зниження продуктивності праці. Крім того, в умовах воєнного стану зміни в нормативно-правових актах можуть бути введені швидко, без відповідної підготовки та консультацій зі зацікавленими сторонами. Це може призвести до того, що нові правила не будуть оптимальними для підтримки належного рівня захисту прав працівників та ефективного функціонування ринку праці).

Зменшення попиту на робочу силу: воєнний стан може вплинути на зменшення попиту на робочу силу в деяких галузях економіки. Це може викликати звільнення працівників та зниження заробітної плати в тих галузях, де попит на робочу силу знижується (наприклад, в умовах війни може бути знижений попит на продукцію туристичних підприємств, ресторанів, кафе та інших закладів громадського харчування. Також може зменшитися попит на продукцію промислових підприємств, які спеціалізуються на експорті товарів в країни, які знаходяться в стані війни. Зменшення попиту на робочу силу може мати наслідки для працівників тих галузей, які зазнали зменшення попиту. Роботодавці можуть бути змушені зменшувати кількість робочих

місць або зменшувати зарплатню, що може призвести до зниження доходів працівників та збільшення рівня безробіття. Крім того, зменшення попиту на робочу силу може спричинити міграцію працівників до інших країн, де попит на робочу силу є більш високим. Це може мати наслідки для економічного розвитку країни та зниження конкурентоспроможності на міжнародному ринку праці).

Порушення колективних договорів та угод: воєнний стан може призвести до порушення колективних договорів та угод між роботодавцями та профспілками. Зокрема: обмеження свободи переміщення та комунікації: у разі введення воєнного стану можуть бути введені обмеження на свободу переміщення та комунікацію між працівниками та профспілками, що може призвести до утруднення проведення переговорів та укладання колективних договорів та угод; зміни в економічних умовах: умови воєнного стану можуть призвести до змін в економічних умовах, зокрема, до зміни умов виробництва та продажу продукції. Це може стати причиною порушення угод, укладених до введення воєнного стану; обмеження прав та свобод: умови воєнного стану можуть призвести до обмеження прав та свобод громадян, у тому числі прав працівників та профспілок. Це може стати причиною порушення колективних договорів та угод; загострення соціально-політичної ситуації: умови воєнного стану можуть призвести до загострення соціально-політичної ситуації, що може стати причиною порушення колективних договорів та угод через зміни відносин між працівниками та роботодавцями.

Зниження соціального захисту працівників: умови воєнного стану можуть вплинути на зниження рівня соціального захисту працівників. Взагалі, у воєнний час соціальний захист працівників може бути значно зниженим через різні обставини. Зокрема, через зниження виробництва та припинення діяльності підприємств, зменшення замовлень, скорочення персоналу та зниження заробітної плати. Це може призвести до збільшення кількості безробітних та зростання рівня бідності серед працівників. У воєнний час держава може змінювати законодавство щодо соціального захисту населення з метою забезпечення потреб оборони країни. Наприклад, може бути зменшена сума допомоги на дітей, зменшений термін виплати допомоги по безробіттю, скорочені терміни та обсяги виплат соціальної допомоги. Крім того, у воєнний час може бути призупинено роботу деяких соціальних установ, таких як лікарні, школи та інші, що призводить до зниження рівня доступності соціальних послуг для працівників та їхніх сімей.

Дослідження проблем трудового права в умовах воєнного стану показує, що воєнний стан впливає на різні аспекти трудових відносин, а в першу чергу – на права та інтереси працівників. Держава може вводити тимчасові обмеження на права працівників, змінювати трудове законодавство, використовувати робочу силу в оборонних цілях та забезпечувати її мобілізацію тощо. На вирішення окреслених вище проблемних питань і покликане нинішнє громадянське суспільство, оскільки в контексті воєнного стану першочергово важливо забезпечувати баланс між захистом національної безпеки та правами та інтересами працівників, відповідно до міжнародних стандартів прав людини та принципів соціальної справедливості.

Список використаних джерел:

1. Самардак О., Шевченко І. Трудове право в умовах воєнного та надзвичайного стану. *Право України*. 2016. № 10. С. 140–148.
2. Рибачук Н. Трудове право в умовах надзвичайного стану в Україні. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2018. № 2 (86). С. 164–170.
3. Савенко І. Надзвичайний та воєнний стан в Україні: правові аспекти. Київ : Ін Юре, 2019. 320 с.

4. Казанський С., Резніченко І. Трудове право в умовах воєнного стану: досвід зарубіжних країн. *Право України*. 2018. № 6. С. 110–116.

МУЛЯР Г. В.

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри кримінального права,
процесу та криміналістики
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Після повномасштабного вторгнення держави-агресора на територію нашої держави та введенням правового режиму воєнного стану на всій території України перед вітчизняною системою охорони здоров'я постали надскладні завдання. Лікарі зіткнулися з найважчими викликами в організації роботи та змушені оперативно реагувати на нові критичні обставини.

Мета даного дослідження: розглянути правові аспекти регулювання праці медичних працівників під час дії правового режиму воєнного стану, дослідити проблеми та знайти шляхи вирішення зазначеної теми.

Виклад основного матеріалу. Надання медичної допомоги тісно пов'язане із кадровою ситуацією у медичних закладах. Після 24 лютого 2022 року великій кількості медичних працівників, які знаходилися на окупованих або прифронтових територіях, довелось шукати прихистку в інших містах або за кордоном.

Варто зазначити і те, що за останні роки, до повномасштабної війни на території України, за кордон на заробітки виїхала велика кількість молодого медичного персоналу та досвідчених працівників. Як заявляв колишній прем'єр-міністр Павло Розенко: «В Україні за 2021 рік звільнилось 75 тисяч медиків» [1].

З початку військової агресії рф та масових бомбардувань всієї території країни чимало медичних працівників стали вимушено внутрішньо переміщеними особами, внаслідок чого відбулось хаотичне перерозподілення спеціалістів всередині країни. Більш безпечний Захід України був переповнений внутрішньо переміщеними медичними працівниками, натомість на Сході та Півдні, особливо вздовж лінії фронту, склалася критична ситуація нестачі медичних працівників.

Для того, аби не допустити дефіциту кадрів та зменшити навантаження на медичних працівників, Міністерство охорони здоров'я врегулювали питання щодо залучення здобувачів вищої, фахової передвищої освіти, деяких інших категорій осіб до роботи у фармацевтичних (аптечних) закладах, інших закладах охорони здоров'я на період дії воєнного стану, а також залучення лікарів-інтернів та деяких інших осіб до виконання заходів, пов'язаних із наданням медичної допомоги особам, які постраждали під час надзвичайної ситуації, яка виникла в період воєнного стану в Україні [2, с. 413].

З метою врегулювання різних аспектів трудових відносин під час воєнного стану Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX [3]. В зазначеному Законі змінюється порядок: укладення трудового договору, переведення та зміни істотних умов праці, розірвання трудового договору з ініціативи працівника, встановлення та обліку

часу роботи та часу відпочинку, організація кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця, робота в нічний час, Залучення до роботи деяких категорій працівників, оплата праці, зупинення дії окремих положень колективного договору, відпустки, призупинення дії трудового договору, діяльність профспілок.

Одним із перших рішень Міністерства охорони здоров'я за період введення воєнного стану був наказ від 24 лютого 2022 року «Про тимчасові заходи у закладах охорони здоров'я» № 374 з метою забезпечення їх готовності для надання медичної допомоги постраждалим внаслідок військової агресії рф проти України, у всіх стаціонарах має залишатися своєрідний резерв ліжок у 30% (терапія) і 50% (хірургія), щоб медичні заклади могли в разі необхідної потреби прийняти на лікування поранених. Також ця схема водночас має регулювати навантаження на медичних працівників, тобто, якщо хірургія в лікарні максимально завантажена внаслідок бойових дій (більш ніж на 50%), відповідно виникає велике перенавантаження на лікарів. За таких обставин лікарям не дозволено проводити планові операції для цивільних [4].

Варто відмітити, що з метою забезпечення надання своєчасної, безперервної допомоги населенню в умовах воєнного стану наказом Міністерства охорони здоров'я України від 04.08.2022 № 1415 на час воєнного стану зупинено проведення атестації на підтвердження звання лікаря (провізора)-спеціаліста, атестації на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій лікарям (провізорам), атестації на підтвердження звання спеціаліста та атестації на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій професіоналам з вищою немедичною освітою, які працюють у сфері охорони здоров'я, атестації на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій молодшим спеціалістам з медичною освітою та фармацевтам [5].

Підтримуємо думку Н. Головача та Н. Лапицької, що у зв'язку із загрозою для медичних працівників, особливо в аспекті дотримання вимог з техніки безпеки, обумовлених не тільки військовою агресією рф, а також наслідками пандемії COVID-19, необхідне сучасне дослідження важливого фактору діяльності медичних організацій у напрямку створення мінімальних умов охорони праці в надзвичайних ситуаціях, що має бути заснованим на базі оперативного планування, організації безпеки праці персоналу навіть у надскладних умовах, стимулюванні дотримання ними базових стандартів та контролю за цим [6, с. 19].

Висновки та практичні рекомендації. Отже, у період дії правового режиму воєнного стану, ми можемо спостерігати часткові зміни в системі охорони здоров'я, адаптовані під умови сьогодення, проте ще є над чим працювати. Першочергово необхідно врегулювати найбільш актуальні й найбільш важливі питання: 1) фінансування; 2) кадрове забезпечення; 3) алгоритми дій у ситуаціях, що пов'язані з веденням бойових дій на території України.

Для того, аби не допустити дефіциту кадрів та зменшити навантаження на медичних працівників, необхідно розробити ефективну кадрову політику яка буде ґрунтуватися на реальних потребах медичної галузі, включаючи в себе законодавче врегулювання забезпечення прав медичних працівників та європейський рівень заробітної плати.

На нашу думку, Національній службі Міністерства охорони здоров'я України, враховуючи отриманий медичними працівниками досвід роботи в надскладних умовах воєнного стану, необхідно розробити методичні посібники з алгоритмом дій медичних працівників у надзвичайних ситуаціях з врахуванням можливості дотримання мінімальних вимог з охорони праці та особистої техніки безпеки. Завдяки цьому ситуація стабілізується, а система охорони здоров'я залишиться дієздатною.

Список використаних джерел:

1. Бойко М. Лікарі та медсестри масово тікають за кордон: чи буде в Україні «медичний локдаун». URL: <https://tsn.ua/exclusive/likari-ta-medsestri-tikayut-zakordon-chi-bude-v-ukrayini-medichniy-lokdaun-1757440.html> (дата звернення: 01.05.2023).
2. Громик В., Литвин Н. Актуальні питання правового регулювання надання медичної допомоги в період дії воєнного стану в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 10. С. 411–414.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX : станом на 19 лип. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 01.05.2023).
4. Про затвердження тимчасових заходів у закладах охорони здоров'я з метою забезпечення їх готовності для надання медичної допомоги постраждалим внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України : Наказ М-ва охорони здоров'я від 24.02.2022 р. № v0374282-22 : станом на 20 берез. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0374282-22#Text> (дата звернення: 01.05.2023).
5. Про особливості атестації працівників сфери охорони здоров'я та продовження терміну дії сертифікатів спеціаліста, посвідчень про кваліфікаційну категорію в період дії воєнного стану : Наказ М-ва охорони здоров'я від 04.08.2022 р. № z0888-22. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0888-22#Text> (дата звернення: 01.05.2023).
6. Головач Н., Лапицька Н. Охорона праці медичних працівників України в період військового стану: проблеми безпеки та умов праці. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом*. 2022. № 4. С. 16–21.

НАСТЮК А. А.

кандидат юридичних наук, доцент
кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ЗАРОДЖЕННЯ ТА РЕГУЛЯЦІЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦЮЮЧИХ В КИЇВСЬКІЙ РУСІ ЗГІДНО ДЖЕРЕЛ ПРАВА

Правова регуляція правових відносин із захисту прав працюючих знайшла відображення в джерелах Руського права. Перші згадки відображені в міжнародних договорах.

Русько-візантійський договір 912 року регулює захист майнових інтересів русів, які поступили на службу до Візантійського Імператора. У даному договорі вказано, що рус може вступити в трудові відносини в іншій державі шляхом надання послуг у військовій сфері та шляхом найму на військову службу. За даним договором Візантія брала на себе зобов'язання в сфері захисту майна руса у разі його смерті на службі [1, с. 15]. Розкриємо зміст зазначених умов. Якщо, несучи службу у Візантійській імперії рус умре, не склавши заповіту і не маючи родичів у Візантії, то його майно має відправлятися на Русь його близьким родичам. Якщо ж рус залишив заповіт, то його майно має бути передано згідно волі покійного.

Руси, які наймалися на службу також отримували захист свого життя за принципом таліону: де за вбивство руса вбивали його вбивцю візантійця. За нанесення тілесних ушкоджень русу платили штраф в розмірі 5 літрів срібла. За крадіжку в договорі 912 року

потрібно було компенсувати вкрадене в потрібному розмірі, а в договорі 945 року – в подвійному розмірі [2, с. 21; 3, с. 18–19]. Звісно той, хто наймався на службу до Візантійського імператора міг бути русом, а тому на нього розповсюджувались і дані права. У свою чергу Великий князь Русі брав на себе теж зобов'язання. Він не мав перешкоджати русам найматись на військову службу у Візантію.

Згідно договору 907 року руські купці отримали право на безмитну торгівлю, користування банями, право на отримання місячного, тобто харчування за рахунок візантійської казни, спорядження кораблів за рахунок візантійської казни [4, с. 63]. За договором 911 року русичі отримали гарантії захисту свого життя, здоров'я, майна. Також регулювались питання захисту майна купця при корабельній аварії [5, с. 19–21]. Однією із головних цілей було створення сприятливих умов для діяльності торгівців та найманих солдат із захистом їх життя, здоров'я та майнових інтересів.

Згідно Руській правді встановлювалась фіксована ціна щодо оплати праці, при будівництві та ремонті мостів і фортець. У короткій редакції Руської правди вказано, що при будівництві моста за виконану кінцеву роботу взяти ногату. За кожен проліт моста слід заплатити ногату. За ремонт трьох, чотирьох або п'яти дошок слід сплатити стільки ж [4, с. 85]. У розширеній редакції Руської правди вказано, що при будівництві моста слід брати по ногаті за кожних десять локтів, при ремонті моста брати по куні за кожен проліт. Також будівнику моста і його отроку слід мати два коня. Коням виділяти овес 4 лукна в неділю, також їх слід кормити досита [4, с. 133]. У даних розрахунках платяться гроші за виконану роботу. Крім того слід забезпечити харчуванням коней та людей.

При будівництві укріплень міста слід здійснювати оплату наступним чином: за закладку звинна фортифікаційної стіни слід платити куну, а за його повне завершення – ногату. Також при будівництві надається їжа, напої, м'ясо та риба, а в неділю на сім кун, сім хлібів. Сім уборок пшона і на чотири коня сім лукон овесу. Це все надається доти, поки місто будується [4, с. 133].

У даних пунктах Руської правди проведені розрахунки по оплаті праці в грошовому еквіваленті та із врахуванням забезпечення їжею не тільки людей, але й тварин, необхідних для роботи. Кваліфікація працівника теж впливала на цінність даної людини і на її можливість зберегти життя. Ми розглянули залежні групи людей вказані в Руській правді і як вплинула їхня спеціалізація на захист їхніх прав.

У просторовій редакції Руської правди вказуються штрафи за вбивство ремісника та ремісниці – 12 гривень [4, с. 122]. Ця стаття вказує на цінність людини, яка оволоділа ремісничою професією, не дивлячись на її невольницький стан.

За вбивство годувальника чи годувальниці теж вводився штраф 12 гривень [4, с. 122]. Тут слід зазначити, що людина здійснювала виховательські функції і, не дивлячись на свій невольницький стан, будь то холоп чи раба, отримувала особливе ставлення до себе від вихованця і його родини та представляла для них цінність, яка базувалась на емоційному стані.

Життя княжого тіуна, який відав княжими пашнями та селами, оцінювалось теж в 12 гривень [4, с. 122]. Цінність тіуна полягала в його організаторських та управлінських вміннях.

З вище наведених даних ми можемо зрозуміти, що реміснича професія давала змогу зрівнятись як з годувальниками, так і з тіунами, які відали селами та полями.

Слід зазначити, що життя рядовича, пашеного холопа, смерда оцінювалось в 5 гривень, а життя раби в 6 гривень [4, с. 83, 122]. Якщо холопа та рабу уб'ють без всякої вини з їх сторони, то пану або князю винний має заплатити 12 гривень [4, с. 132].

Серед невольників раба цінувалась на одну гривню більше, чим холоп. Слід зазначити, що серед вільних людей життя жінки оцінювалась в 20 гривень, в половину від 40 гривень за вбивство вільного чоловіка [4, с. 132].

Ремісництво як і годувальництво стирало гендерну дискримінацію стосовно оцінки життя людини. Ремісництво та робота в певній сфері давало змогу невільнику на більші гарантії щодо життя та зрівнювало ціну життя чоловіка та жінки в даній професії. Якщо професія цінувалась то гендерний фактор не враховувався при оцінці штрафу за вбивство. Право захисту життя було не однаковим і виражалось ціною штрафу за вбивство. Чим більша ціна за вбивство, тим більше шансів зберегти життя, так як ймовірний кривдник не захоче нести матеріальну відповідальність за свій вчинок.

Важливий вплив на захист прав закупів відіграло повстання 1113 року, що привело до влади Володимира Всеволодовича за підтримки віче [6, с. 145–146], який, в свою чергу, пом'якшив відношення щодо умов нарахування відсотків при лихварстві та полегшення умов відпрацювання боргу [4, с. 127–129].

Володимир Всеволодович встановив граничну суму відсотків, що мали сплатити люди [4, с. 127–128]. Це, в свою чергу, мало зменшити суму сплати боргу і в таких умовах кількість закупів та строк погашення боргу мав скоротитися.

Пан не може нанести збитків майну закупа. Руська правда вказує, що якщо пан наніс шкоду купі або отарі закупа, то має все йому повернути та заплатити штраф у 60 кун [4, с. 129]. Закуп, працюючи на полі панським конем, буде відісланий паном в інше місце, а кінь без нього помре, або якщо коня вкрали із панського хліва, то закуп не платить [4, с. 167].

Якщо пан візьме у закупа більшу суму, чим той був йому винен, то закупа слід пану повернути всі ті гроші, які закуп переплатив. Окрім того на пана покладеється зобов'язання із-за своїх нечесних дій заплатити штраф 12 гривень. При спробі пана взяти більшу суму боргу чим він був, зобов'язання одразу змінювались. Пан має повернути зайві гроші та заплатити штраф у 12 гривень.

Якщо пан продасть закупа в обельні холопи, то закупа списуються борги перед паном та сплачується штраф в розмірі 12 гривень. За цим правилом пан втрачав право на гроші, які був винний закуп. Крім того він мусив сплатити штраф в сумі 12 гривень. Якщо пан б'є свого закупа безпідставно, будучи п'яним, без всякої вини зі сторони закупа, то в такому випадку пан має заплати закупа як за побиття вільної людини [4, с. 129].

Руська правда наголошувала, що людина яка відпрацьовує борг, тобто закуп не є холопом і її не можна перетворити у нього за хліб чи дане щось інше йому [4, с. 135]. Якщо він не відпрацює свій термін, то йому слід повернути отримане від пана, а якщо відпрацює – то нічого пану не винний. Як бачимо за несплату боргів людину не холопили, а заставляли її або заплатити, або відпрацювати.

Але пояснимо, хто такий закуп і в яких відносинах він знаходиться із своїм паном. Закуп – це людина, яка винна гроші і готова відпрацювати борг своєю працею. Якщо закуп утече від пана не відпрацювавши або не віддавши борг, то в такому випадку закуп стає обельним холопом [4, с. 128].

У Руській правді вказані законні підстави покинути закупа свого пана. Перша підстава – це втеча закупа до князя або до суді із-за поганого ставлення до нього паном. По-друге – закуп міг відкрито покинути пана для пошуку грошей, щоб повернути борг. У цьому випадку його теж холопити заборонено [4, с. 128]. Якщо закуп обікрав людину, а за нього заплатив пан, закуп стає холопом [4, с. 129].

Були умови добровільного холопства. Людина могла добровільно продати себе, щоб заплатити борг. При цьому вона мала продавати себе не менше як за пів гривні при трьох свідках. Людина могла одружитись на рабі без договору. Служба князю тіуном без договору теж призводила до того, що людина ставала холопом [4, с. 135].

Щодо захисту прав, Русь відстоювала ряд інтересів не тільки вдома, але й за кордоном згідно з Русько-візантійськими договорами. Будівництво фортець та мостів гарантувалось фіксованими цінами та було закріплено в Руській правді. Оволодіння

ремісничою професією піднімала цінність життя навіть невольника, і незалежала від гендерної приналежності. Руська правда для запобігання соціальних заворушень, приділила суттєву увагу щодо прав закупів при відпрацюванні ними боргу і щодо запобігання свавілля з боку пана. На даному етапі розвитку Київської Русі, регуляція прав працюючих здійснювалась та гарантувалась князівською владою в співпраці з вічем.

Список використаних джерел:

1. Полное Собрание Русскихъ Летописей. Лаврентьевская и Троицкая летописи. Санкт-Петербург : Тип. Эдуарда Праца, 1846. Т. 1. 267 с.
2. Полное Собрание Русскихъ Летописей. Радзивилловская летопись. Ленинград : Наука, 1989. Т. 38. 177 с.
3. Полное Собрание Русскихъ Летописей. Типографская летопись. Петроградъ : 2-я Гос. тип., 1921. Т. 24. 271 с.
4. Юшков С. В. Памятники Русского права. Москва : Госюриздат, 1952. 287 с.
5. Полное Собрание Русскихъ Летописей. Патриаршая или Никоновская летопись. Санкт-Петербург : Тип. Эдуарда Праца, 1862. Т. 9. 256 с.
6. Татищев В. Н. История Российская. Москва : Срмак, 2005. Т. 2. 732 с.

ПОТАПЕНКО С. А.

доктор філософії за спеціальністю «Право», адвокат,
доцент кафедри цивільного, господарського і трудового права
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ВИКЛИКИ РИНКУ ПРАЦІ У НАЦІОНАЛЬНОМУ ПРОСТОРІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Внаслідок повномасштабної російської агресії проти України велика кількість українців була вимушена мігрувати за кордон. Загалом через війну в Україні було втрачено майже 5 млн робочих місць. За даними Державної служби зайнятості у січні–квітні 2022 року її послугами скористалися 559,9 тисяч осіб, з яких 495 тисяч зареєстрованих безробітних, що на 4% менше, ніж за аналогічний період 2021 року. З початку березня 2022 року було працевлаштовано 53,8 тисяч осіб, середня тривалість пошуку роботи скоротилася з 112 днів до 91 дня. Наведений показник зменшився в усіх регіонах, але найбільше в Закарпатській, Волинській, Луганській, Львівській, Дніпропетровській та Чернівецькій областях. За видами економічної діяльності, найбільше людей працевлаштувалося у 2022 р. у таких сферах як сільське господарство (39%), переробна промисловість (12%), сфера торгівлі (12%), державне управління та оборона (11%). На травень 2022 р. 283,4 тисячі людей мали статус безробітного, що на 30% менше, ніж минулого року. При цьому допомогу у зв'язку з безробіттям отримували майже 245 тисяч людей, що на 29% менше, ніж у 2021 році. У загальній кількості зареєстрованих безробітних більше було жінок – 61%. Найбільше безробітних було зареєстровано у віці 34–44 роки та 45–55 років (29% і 28% відповідно). Зареєстровані безробітні раніше були зайняті у таких сферах як торгівля – 19%, сільське, лісове та рибне господарство – 16%, державне управління, оборона, обов'язкове соціальне страхування – 15%, переробна промисловість – 14%. Станом на травень 2022 р. у Державній службі зайнятості було 25,3 тисячі вакансій, що на 60% менше, ніж минулого року, а в середньому по Україні на одне вільне робоче місце

претендувало 11 безробітних (проти 6 осіб у 2021 р.). На той час найскладніше було працевлаштуватись у Херсонській (86 осіб на вакансію, в Черкаській (27 осіб на вакансію), Чернігівській (25 осіб), Миколаївській (23 особи), Донецькій (22 особи) та Запорізькій (19 осіб) областях [1].

За результатами 2022 року послугами Державної служби зайнятості скористалися понад 1 млн осіб, а майже 305 тисяч українців знайшли робоче місце. На кінець грудня 2022 року в нашій країні налічувалося 8,6 млн найманих працівників, що на 1,2 млн менше, ніж у грудні 2021 року. За 2023 рік вже 301 тис. осіб звернулися за послугами до Державної служби зайнятості та отримали їх. Станом на 15 березня 2023 року кількість офіційно зареєстрованих безробітних у Державній службі зайнятості становить 146 тисяч осіб. Наразі у базі даних Державної служби зайнятості зареєстровано 28 тисяч вакансій. На єдиному порталі вакансій, запущеному на сайті Державної служби зайнятості, який акумулює вакансії з усіх пошукових сайтів, зареєстровано 147 тисяч вакансій [2].

В Україні завжди була ситуація, що більшість безробітних не реєструвалися у державних органах зайнятості та шукали роботу самостійно, що наразі спостерігається ще в більшій мірі. Тому при загалом допустимих показниках ситуація на ринку праці є досить проблематичною. Зокрема, прогнозується, що чисельність безробітних зростатиме також по мірі того, як українці повертатимуться з-за кордону. Реєстрація меншої кількості безробітних в Україні пов'язана з рядом причин: виїзд великої кількості громадян за кордон; неможливістю отримувати відомості із тимчасово окупованих територій; відсутністю точної інформації від роботодавців про вакансії, які в умовах воєнного стану можуть відтермінувати її вчасне подання; зі зменшенням підконтрольної українській владі території [3].

Також в умовах війни внесені зміни у трудове законодавство, прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами (далі – працівники), у період дії воєнного стану [4]. З 24 березня 2022 року роботодавці, у період дії воєнного стану, можуть припинити дію трудової угоди, або ж відправити працівників у неоплачувану відпустку на період воєнного стану.

Популярний сайт для пошуку роботи, Rabota.ua, пропонує 64 655 тисяч вакансій від 26 838 тисяч компаній. До популярних професій віднесені: водій, бармен, юрист, бухгалтер, менеджер, кур'єр, патрульний, офіціант, бариста та ін., а серед міст, які можуть запропонувати вакансії – Київ, Харків, Львів, Дніпро, Одеса, Запоріжжя, Кривий Ріг, Тернопіль та ін. [5].

Внаслідок падіння доходів багато компаній звільнили працівників та скоротили зарплати. Першими під скорочення потрапляють некваліфіковані працівники, оскільки компанії готові продовжувати співпрацю з тими від кого залежать операційні процеси на виробництві. Переважна більшість компаній змушені працювати сьогодні в умовах значно менших доходів, ніж це було до війни, вдаючись у зв'язку з цим до скорочення заробітної плати. Порівняно з ситуацією у малому та середньому бізнесі, який дуже залежний від споживчого попиту, що суттєво скоротився після початку воєнних дій, у крупних компаніях ситуація дещо краща. Це найбільше позначилося на регіонах із традиційно низьким рівнем доходів – Чернігівщина, Сумщина та ін. За прогнозами фахівців ситуація з умовами невідповідністю попиту та пропозиції на ринку праці залишатиметься ще тривалий час, а тому ринок праці, де домінує роботодавець

збережеться і після війни. Разом з тим більшість персоналу за таких обставин готові до скорочення заробітної плати на 35–45%, помітно зростає кількість відгуків на вакансії (на 33%) та кількість реєстрацій на відповідних сайтах з пошуку роботи (на 55%) [6; 7].

Окрім фізичної руйнації підприємств та втрати місць роботи, існує ще ціла низка факторів, яка буде заважати швидко реанімувати ринок праці. По-перше, більше 20% населення України залишили свої домівки. За даними Організації Об'єднаних Націй, більше 5,6 млн громадян України виїхали закордон. Очікується, що приблизно 2 млн громадян вже не повернуться у найближчі роки навіть після закінчення війни, а ще 8 млн, за оцінками Міжнародної Організації Праці, це внутрішньо переміщені особи. По-друге, падіння Всесвітньої Продовольчої Програми у випадку затяжної війни становитиме у 2022 році 30–35%, за прогнозами Міжнародного Валютного Фонду та Європейського Банку Реконструкції та Розвитку. Інфляційні очікування теж не райдужні: навіть за найбільш оптимістичними прогнозами Нацбанку інфляція становитиме більш ніж 16%. По-третє, близько 80% експорту заблоковано через перекриті окупантами морські шляхи та доступ до портів, обмежене залізничне та транспортне сполучення з Європейським Союзом, відсутність транзиту через росію та Білорусь. Це обумовить зменшення обсягів виробництва експортоорієнтованих підприємств [6].

Задля збереження та розвитку людського потенціалу важливо підтримати програми перекваліфікації та змінити парадигму профтехосвіти. Потрібно невідкладно розвивати мережі навчальних та кваліфікаційних центрів, як державних, так і приватних, для того щоб забезпечити для всіх, хто залишився або повернувся в Україну можливість максимально просто, швидко та без зайвої бюрократії отримати нову спеціальність. Такі програми мають потенціал, з одного боку, залучити іноземні донорські кошти, а з іншого – створити нові робочі місця як для учнів, так і для вчителів. У цьому аспекті необхідно визначити та донести до громадян перелік професій, на які найближчим часом буде високий попит у державі. Зробити аналіз та прогноз, які фахівці очікувано будуть потрібні економіці нашої країни у відповідно до короткострокових (на рік) та середньострокових (на 3–4 роки) потреб. Або можливо оприлюднити цей перелік та максимально стимулювати навчання та перекваліфікацію за цими професіями, зберігаючи відповідні пропорції потреб. Навіть зараз з усіх опитувань кадрових порталів слідує, що запит ринку праці на економістів, юристів та бухгалтерів буде значно меншим, ніж запит на будівельників, логістів чи робітників легкої промисловості [6].

Збереження та розвиток людського потенціалу, сприяння його відтворенню та перекваліфікації на основі прогнозування потреб в робочій силі згідно вимог нової реальності, а також взаємодія держави, роботодавця та найманого працівника в поєднанні зі стратегічними напрямками відбудови економіки нашої країни в цілому мають стати орієнтирами у повоєнному відновленні ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Безробіття в Україні: чому кількість офіційно безробітних зменшилася та яка буде ситуація на ринку праці після війни. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2022/06/04/stattja/suspilstvo/bezrobittya-ukrayini-chomu-kilkistoficzijno-bezrobotnyx-zmenshylyasya-ta-yaka-bude-sytuacziya-rynku-praczi-pislyavijnyu> (дата звернення: 30.04.2023).
2. Стало відомо, скільки зараз в Україні зареєстровано безробітних. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2023/03/15/novyna/suspilstvo/stalo-vidomo-skilky-zaraz-ukrayini-zareyestrovano-bezrobotnyx> (дата звернення: 30.04.2023).
3. Штундер І. О. Ринок праці України в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2022. № 40. С. 1–6.

4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 30.04.2023).

5. Robota. ua – працюємо на перемогу. URL: <https://rabota.ua/ua> (дата звернення: 30.04.2023).

6. Врятувати робочі місця: як війна вплинула на ринок праці та що з цим робити. URL: https://lb.ua/blog/yaroslav_zhelezniak/518244_vryatuvati_robochi_mistsya_yak_viyna.html (дата звернення: 30.04.2023).

7. Знайти роботу під час війни. Як змінився ринок праці в Україні. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/06/14/688116> (дата звернення: 30.04.2023).

РИЖЕНКО О. С.

кандидат юридичних наук, доцент
кафедри конституційного, адміністративного та
фінансового права
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

У зв'язку із військовою агресією російської федерації, на всій території України починаючи з 24 лютого 2022 р. було оголошено воєнний стан згідно Указу Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 "Про введення воєнного стану в Україні».

Однією із новел трудового законодавства в умовах воєнного стану стало поняття призупинення трудового договору, що покликано необхідністю врахувати інтереси працівника та роботодавця в умовах, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Статтею 21 Кодексу законів про працю України (далі – *КЗпП України*) встановлено, що трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Після початку бойових дій на території України, мільйони громадян України, переважно жінки та діти, були змушені залишити територію своєї країни для власної безпеки. Переважна більшість працездатного населення мала роботу та трудові

відносини з роботодавцем, тому виникла необхідність правового регулювання даної проблеми.

15 березня 2022 р. Верховною радою України було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», до якого пізніше Законом № 2352-ІХ від 01.07.2022 було внесено зміни, які набрали чинності 19.07.2022 р., зокрема були внесені зміни до положень ст. 13 закону, яка регулює відносини призупинення трудового договору.

Відповідно до ч. 1 ст. 13 зазначеного Закону (у редакції, яка діяла до 19.07.2022 р.), було передбачено можливість призупинення дії трудового договору – тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. **Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.**

Відповідно до ч. 2 ст. 13 зазначеного Закону **про призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб. Тобто таке повідомлення стосується лише призупинення.**

У редакції Закону, яка почала діяти після 19 липня 2022 було здійснено правове регулювання механізму поновлення призупиненого трудового договору. Так, п. 2, ч. 1 ст. 13 Закону, передбачено, що у разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець **повинен за 10 календарних днів** до відновлення дії трудового договору повідомити працівника **про необхідність стати до роботи.**

На практиці, доволі часто, роботодавці почали зловживати своїм правом на звільнення працівників, вільно трактуючи норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

У моїй адвокатській діяльності, наявна справа щодо незаконного звільнення працівника та поновлення на роботі у зв'язку зі звільненням працівника за прогул у період воєнного стану після поновлення призупиненого трудового договору. Відновлення трудового договору з ініціативи роботодавця відбулося 16 червня 2022 року, працівнику було надано 4 календарних дні для необхідності стати до роботи. Хоча правове регулювання механізму поновлення призупиненого трудового договору було прийняте 01.07.2022 року та набрало законної сили 19.07.2022 року. На даний час дана справа розглядається у суді першої інстанції.

Відповідно до ч. 3 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки".

Відповідно до п.п. 22, 23 ППВСУ від 6.11.1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 слідує, що у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктами 3, 4, 7, 8 ст. 40 п. 1 ст. 41 КЗпП, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені статтями 147(1), 48, 149 КЗпП правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого

проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, попередня робота працівника.

Відповідно до ст. 147 КЗпП звільнення є одним із заходів стягнення. А відповідно до частини першої ст. 149 КЗпП до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

Відповідно до ч. 4 ст. 149 КЗпП України, стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

У разі встановлення судом факту звільнення без законної підстави має своїм наслідком поновлення на роботі відповідно до ч. 1 ст. 235 КЗпП України, згідно з якою у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

При цьому як зазначив Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду у постанові від 26.02.2020 у справі № 702/725/17, КЗпП України не містить визначення поняття "поновлення на роботі", як і не встановлює порядку виконання відповідного рішення. Частково умови, за яких рішення суду про поновлення на роботі вважається примусово виконаним, закріплені у ст. 65 Закону України "Про виконавче провадження". Так, згідно з цією статтею рішення вважається виконаним боржником з дня видання відповідно до законодавства про працю наказу або розпорядження про поновлення стягувача на роботі та внесення відповідного запису до трудової книжки стягувача, після чого виконавець виносить постанову про закінчення виконавчого провадження.

При розумінні роботи як регулярно виконуваної працівником діяльності, обумовленої трудовим договором, поновлення на роботі також включає допущення працівника до фактичного виконання трудових обов'язків, тобто створення умов, за яких він може їх здійснювати у порядку, що мав місце до незаконного звільнення.

Таким чином, виконання рішення про поновлення на роботі вважається закінченим з моменту фактичного допуску працівника, поновленого на роботі рішенням суду, до виконання попередніх обов'язків на підставі відповідного акту органу, який раніше прийняв незаконне рішення про звільнення або переведення працівника.

При цьому мається на увазі не формальне, а фактичне забезпечення поновленому працівнику доступу до роботи і можливості виконання своїх обов'язків.

Аналогічна позиція відображена у постанові 16.09.2020 у справі № 709/1465/19, у якій Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду (також вказав, що, працівник повинен бути обізнаним про наявність наказу про його поновлення на роботі і йому повинно бути фактично забезпечено доступ до роботи і можливості виконання своїх обов'язків.

Війна внесла багато страждань у сім'ї громадян України. Право на працю, закріплене у Конституції України є правом, що дає можливість забезпечити фінансову стабільність громадян та їх сімей, і дотримання цих прав зі сторони роботодавців є важливим фактором економічної стабільності як окремо взятого індивіда, сім'ї та держави в цілому. Законодавча, виконавча та судова гілки влади мають відповідно реагувати на виклики, які виникають у правовому полі нашої держави.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 01.05.2023).

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 01.05.2023).

5. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 01.05.2023).

РЯБОВ А. А.

студент магістратури

Академія праці, соціальних відносин та туризму

м. Київ

АКТУАЛЬНІСТЬ СМЕРТНОЇ КАРИ В УКРАЇНІ

В Україні смертну кару було скасовано 29 грудня 1999 року. Тоді було визнано, що вона суперечить Конституції України. А 22 лютого 2000 року з Кримінального Кодексу України вилучили поняття про страту.

Смертна кара може бути застосована відповідно до законодавства певних країн у випадку тяжких злочинів, таких як: тероризм, державна зрада, шпигунство, вбивство, масове вбивство, теракт, сексуальне насильство, тяжкі випадки згвалтування (часто включно з дітьми), викрадення людини, яке призвело до смерті, викрадення літаків, торгівля наркотиками та їх зберігання, військові злочини, злочини проти людства та геноцид, злочини проти держави (наприклад спроба повалення уряду), розбій за обтяжуючих обставин.

Суспільство поділяється на тих, хто підтримує смертну кару як дієвий засіб запобігання злочинності та тих, хто вважає, що це жорстоке та недопустиме покарання, яке не відповідає цивілізованим стандартам.

Багато країн відмовилися від смертної кари в останні десятиліття. Це стало можливим завдяки розвитку правової системи та зростанню свідомості громадян щодо етичних принципів та прав людини. Приклад: у січні 2021 р. президент Казахстану Касим-Жомарт Токаєв підписав закон про заборону смертної кари. Таким чином Казахстан приєднався до Другого факультативного протоколу до Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, що забороняє використання страти в країні у мирний час [1].

Для того, щоб вирішити, чи варто застосовувати смертну кару в Україні, потрібно враховувати багато факторів. Отже, проблемні питання, пов'язані із застосуванням смертної кари:

1. Надійність доказів. Одна з найбільших проблем з смертною карою полягає в тому, що надійність доказів може бути суперечливою. Це особливо важливо в Україні, де є проблеми з корупцією і неправомірним використанням судової влади. Якщо засудження на смертну кару буде засноване на недостатніх доказах, це може призвести до неправомірного рішення.

2. Ризик помилкового засудження. Смертна кара є незворотнім покаранням, тому ризик помилкового засудження є надзвичайно великим. У разі такого засудження

людина може бути неправомірно позбавлена життя.

3. Високі витрати. Смертна кара вимагає високих витрат на проведення судового процесу та реалізацію покарання. Це може бути недоцільно для держави, особливо у порівнянні з іншими видами покарань, які можуть бути більш економічно доцільними.

4. Етичні питання. Смертна кара викликає етичні питання. Багато людей вважають, що життя є найважливішою цінністю, і що смертна кара є неправомірним покаранням. Крім того, виконання смертної кари може вимагати від виконавців цього покарання вчинення неприємних і етично сумнівних дій.

5. Відсутність ефективності. Існують дослідження, що показують, що смертна кара не має достатньої ефективності в запобіганні вчиненню злочинів. Деякі експерти вважають, що інші види покарань, такі як довічне ув'язнення, можуть бути більш ефективними в запобіганні злочинів.

6. Міжнародний тиск. Якщо постане питання щодо застосування найвищої міри покарання в Україні, то держава зобов'язана дотримуватися міжнародних стандартів прав людини, які забороняють застосування смертної кари. Це може призвести до тиску з боку міжнародних організацій та інших країн на Україну, щоб вона не впроваджувала смертну кару.

У Протоколі № 13 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, який стосується скасування смертної кари за всіх обставин зазначено: “Смертна кара скасовується. Нікого не може бути засуджено до такого покарання або страчено” [2]. Але, в чому полягає парадокс. В статті 2 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод зазначено: “Право кожного на життя охороняється законом. Нікого не може бути умисно позбавлено життя інакше ніж на виконання смертного вироку суду, винесеного після визнання його винним у вчиненні злочину, за який закон передбачає таке покарання” [3]. Тобто, використання смертної кари заборонено, але якщо таке рішення прийняв суд – то таке покарання передбачено. Це дуже дивно, оскільки в міжнародному праві немає повної заборони найвищої міри покарання.

Доцільність використання смертної кари під час військового стану в Україні стає об'єктом дискусії. Деякі люди можуть вважати, що застосування смертної кари є необхідним заходом для стримування терористичних актів та забезпечення безпеки нації. Інші можуть вважати, що смертна кара не ефективна і порушує права людини на життя.

Вирішення, чи слід застосовувати смертну кару під час військового стану в Україні, повинно бути зроблене на основі належного дослідження та розгляду всіх аспектів цього питання, включаючи правові, етичні, політичні та соціальні. Варто зважати на досвід інших країн, які застосовують або скасували смертну кару відносно військових злочинів, а також на думки експертів у цій галузі.

Важливо також пам'ятати, що смертна кара є вкрай серйозним покаранням, яке не може бути змінено або відкликано, якщо виявиться, що особа не винна. Тому перед прийняттям будь-яких рішень щодо застосування смертної кари під час військового стану, необхідно ретельно зважити на всі можливі наслідки та ризики.

Наприклад, у США із 1973 року понад 160 людей, яких присудили до найвищої міри покарання, пізніше виправдали. У зв'язку із цим багато правозахисних організацій виступають за скасування смертної кари [4].

Використання смертної кари під час військового стану повинно відбуватися в рамках міжнародного права і повинно бути обмежене до найбільш серйозних злочинів, таких як воєнні злочини. Крім того, військовий суд (якого в Україні немає) повинен забезпечити право на справедливий суд і забезпечити захист прав людини, як це передбачено міжнародним правом.

На мою думку, застосування смертної кари повинно бути в законодавстві кожної країни, особливо в Україні, тому що не було б зайвим зробити показову страту щодо воєнних злочинців, або тих хто займається корупцією в оборонній сфері держави. Такий захід міг би вплинути на людей, щоб вони не мали навіть думки наживатися або зловживати своїм становищем під час війни.

Також, можна розглянути застосування смертної кари як добровільний вибір засудженого. Тобто, якщо особа до довічного позбавлення волі не бажає провести весь залишок свого життя за ґратами, вона має право на страту. В такому разі, людина може зробити вибір: сидіти все своє життя в неволі або померти, щоб позбавити себе страждань.

Конституція України визначає, що найвищою соціальною цінністю є людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека, також ніхто не може бути свавільно позбавлений життя, а обов'язок держави – захищати життя кожної людини. І, як відомо, що змінювати Конституцію в нашій державі під час військового стану заборонено, тому наразі в Україні ніхто не має права виконувати смертний вирок.

Деякі країни, які колись застосували мораторій на смертну кару, повертаються до цього виду покарань. Так, наприклад, у 2014 році Пакистан зіткнувся з небаченою жорстокістю, коли після різанини у школі Пешавара загинула 141 людина. Після цього країна повернула смертну кару [5].

Отже, один з аргументів за смертною карою полягає у тому, що вона може слугувати запобіжним заходом, який змушує людей не ризикувати своїм життям та уникати вчинення злочинів. Також існує аргумент, що виконання смертної кари може відчуватися як справедливе покарання для тих, хто скоїв важкий злочин.

Питання доцільності використання смертної кари в Україні є складним і потребує високого рівня обговорення та аналізу. Вирішення цього питання повинно базуватися на повному інформуванні та ретельному зваженні на всі можливі наслідки і наслідки для людей та держави.

Я вважаю, що питання найвищої міри покарання в Україні повинен приймати народ, тому вже після завершення війни його слід вирішити на всеукраїнському референдумі.

Список використаних джерел:

1. Казахстан вирішив скасувати смертну кару.
URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/3374281-kazahstan-virisiv-skasuvati-smertnu-karu.html>

2. Протокол №13 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, який стосується скасування смертної кари за всіх обставин від 3 травня 2002 року з наступними змінами і доповненнями.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_180#Text

3. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) від 4 листопада 1950 року з наступними змінами і доповненнями. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

4. СМЕРТНА КАРА. ДЕ ТА ЧОМУ ЗАСТОСОВУЮТЬ.
URL: <https://tsn.ua/ampstories/za-scho-strachuyut-u-riznih-krayinah-svitu>

5. Життя або смерть: що таке смертна кара, де вона досі діє, а хто відмовився від середньовічних канонів. URL: <https://vikna.tv/video/shho-take-smertna-kara-ta-yaki-krayiny-dosi-yiyi-zastosovuyut/>

СВИТКА А. С.

адвокат, аспірант

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ АДВОКАТІВ

В умовах реформування правової системи України інститут адвокатури виступає як форма забезпечення належного та ефективного захисту прав і свобод громадян. Законодавство України про правовий статус адвоката закріплює трудові права даної категорії правозахисників. Однак, не зважаючи на те, що адвокати є фаховими правозахисниками, їх права також на практиці порушуються роботодавцями. У зв'язку з цим питанням забезпечення захисту трудових прав адвокатів є однією з передумов забезпечення правової держави в цілому, адже факти незахищених прав адвокатів можуть впливати на загальну довіру до правосуддя та рівень дотримання прав людей в країні.

Отже, актуальність питання захисту трудових прав адвокатів в Україні очевидна та вимагає уваги науковців, практиків та державних органів. Серед дослідників питань захисту трудових прав адвокатів варто відмітити Л. Барановського, Л. Сушко, О. Петракова, В. Бурака, О. Черниша.

Законодавство про трудові права адвоката є дуже важливим інструментом забезпечення належних умов праці та захисту прав адвокатів. Практика його застосування свідчить, що в Україні наразі існує ряд проблем: недостатній рівень оплати праці адвокатів (виплата недостатньої зарплати, або затримка її виплати); перевантаження адвокатів та відсутність достатнього часу на виконання своїх обов'язків; недостатнє забезпечення умов праці (недостатня охорона здоров'я та безпеки праці, необхідне обладнання та матеріали для роботи); дискримінація (адвокатам можуть заперечувати можливості розвитку через статеву, расову або іншу форму дискримінації); порушення умов праці (адвокати можуть мати проблеми з відпустками, відсутність оплачуваних перерв на обід, неправильний розрахунок робочих годин та інше); мобінг (адвокати можуть стикатися зі зловживаннями керівництва, погрозами, образами та іншими формами мобінгу на робочому місці). Цей перелік враховує основні проблеми, окрім яких є й інші.

Аналіз праць Л. Барановського та Л. Сушко [1; 2, с. 102–105], а також досвід зарубіжних країн дозволяють стверджувати, що реформування законодавства України про трудові права адвокатів мають ґрунтуватися на таких основних ідеях:

- *забезпечення рівних умов праці.* Важливо створити умови для рівних можливостей праці для всіх адвокатів, незалежно від стажу та практики. Для цього можна розглянути встановлення мінімальної зарплати для адвокатів, а також надання додаткових пільг для молодих адвокатів, що розпочинають свою кар'єру;

- *створення відкритої системи оцінки роботи адвокатів.* Для підвищення якості надання юридичних послуг важливо створити відкриту систему оцінки роботи адвокатів, яка дозволить клієнтам оцінити якість наданих послуг та допоможе підвищити відповідальність адвокатів перед суспільством;

- *забезпечення соціальних гарантій.* Важливо забезпечити адвокатам соціальні гарантії, зокрема, відпустки, оплачувані лікарняні, пенсійні виплати та інші соціальні пільги, які забезпечать адвокатам належні умови праці;

- *вдосконалення процедур врегулювання спорів.* Для ефективного врегулювання спорів між адвокатами та клієнтами важливо вдосконалити процедури альтернативного врегулювання спорів та створити спеціальні органи для їх розгляду;

- *підвищення рівня професійної підготовки.* Важливо підвищувати рівень професійної підготовки адвокатів, зокрема, шляхом проведення спеціальних курсів та семінарів. Також важливо забезпечувати доступ до інформаційних ресурсів та баз даних, які допоможуть адвокатам підтримувати свої знання на високому рівні;

- *створення умов для розвитку професійного співтовариства.* Важливо створити умови для розвитку професійного співтовариства адвокатів, яке забезпечить обмін досвідом та інформацією, а також сприятиме розвитку професійних зв'язків та співпраці;

- *підвищення ефективності дисциплінарної відповідальності.* Для забезпечення високого рівня професійної діяльності адвокатів важливо підвищувати ефективність дисциплінарної відповідальності. Для цього можна встановити більш жорсткі санкції за порушення професійної етики та забезпечити ефективний механізм їх застосування.

Узагалі, вдосконалення законодавства про трудові права адвоката має на меті створення належних умов праці для адвокатів та забезпечення їх захисту від будь-яких форм тиску, що можуть завадити їх професійній діяльності. Такі заходи допоможуть стимулювати розвиток правової культури в суспільстві та забезпечити належний рівень правосуддя. Крім того, вдосконалення законодавства про трудові права адвоката забезпечить високий рівень професійної діяльності адвокатів та створить умови для підвищення довіри до правової системи в цілому.

Наступним кроком у вдосконаленні законодавства про трудові права адвоката більшість вчених розглядає підвищення захисту адвокатів від насильства та інших форм тиску [3–5]. Для цього можна створити спеціальний механізм захисту, який буде швидко та ефективно реагувати на будь-які випадки порушення прав адвокатів.

Також можна розглянути можливість створення спеціального фонду для фінансової підтримки адвокатів, які опинилися в складних життєвих обставинах або піддалися тиску через свою професійну діяльність.

Отже, вдосконалення законодавства про трудові права адвоката є важливою складовою вдосконалення правової системи в цілому. Це допоможе створити умови для професійної діяльності адвокатів на високому рівні та забезпечити високу якість правосуддя для громадян.

Список використаних джерел:

1. Барановський Л. І. Трудове право адвокатів: питання теорії та практики : монографія. Київ : Юрінком Інтер, 2013. 322 с.
2. Сушко Л. В. Особливості укладання трудового договору з адвокатом. *Право України*. 2009. № 4. С. 102–106.
3. Петраков О. В. Трудове право в Україні: питання теорії та практики : навч. посіб. Київ : Вид. дім "Ін Юре", 2018. 496 с.
4. Буряк В. М. Трудове право адвокатів в Україні. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2010. Вип. 50. С. 23–28.
5. Черниш О. В., Крутик О. М. Трудове право в Україні: проблеми та перспективи : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2012. 520 с.

СВИТКА Ю. В.

аспірантка

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

ВПЛИВ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ

Сучасний стан наукових розробок проблематики правового забезпечення впливу волонтерської діяльності на ринок праці дозволяє стверджувати про неабияку актуальність даного питання в умовах воєнного стану.

Це зумовлено декількома факторами, одним з яких є те, що волонтерство розглядається як важлива складова суспільної відповідальності та активної громадянської позиції. Це відображається на розвитку суспільства та зміцненні соціального капіталу. Однак, в той же час, волонтерство може впливати на ринок праці, зокрема, на зайнятість та оплату праці, і це вимагає уваги. Окрім цього, волонтерство є все більш поширеним у світі та в Україні. Волонтери виконують різноманітні функції та завдання у різних сферах діяльності, що може впливати на ринок праці в різних галузях. Дослідження впливу волонтерської діяльності на ринок праці може допомогти визначити, як волонтерство можна використовувати для забезпечення розвитку ринку праці, підвищення рівня зайнятості та оплати праці, а також як він може бути використаний для формування професійних навичок та забезпечення розвитку кар'єри.

Таким чином, дослідження впливу волонтерської діяльності на ринок праці є важливим для розуміння механізмів взаємодії між волонтерством та ринком праці та для розвитку ефективних стратегій використання волонтерської діяльності для розвитку ринку праці.

Питання впливу волонтерства на ринок праці, зокрема щодо правового регулювання волонтерської діяльності та захисту трудових прав волонтерів лягло в основу дослідження багатьох вчених-правників, серед яких необхідно відзначити М. Андрійчук (ГО "Центр "Право на захист") [1], О. Нікішину (ГО "Захист прав людини на Донбасі") [2], В. Єльченка (ГО "Центр "Право на захист") [3], Т. Беспалову [4], Ю. Горлову [5], Ю. Мартиненка [6], І. Морозову [7], Т. Шинкаренка [8], М. Шульгу [9] та інших.

Їх праці містять різні аспекти аналізованого нами питання, такі як правове регулювання волонтерства, специфіка правового статусу волонтерів, трудові права волонтерів та їх захист, захист від дискримінації та ефективність механізмів регулювання. У своїх дослідженнях автори розглядають проблеми, пов'язані з трудовими правами волонтерів, та пропонують різні способи їх вирішення.

Відповідно до Закону України «Про волонтерську діяльність» волонтер – фізична особа, яка добровільно здійснює соціально спрямовану неприбуткову діяльність шляхом надання волонтерської допомоги [10]. Звідси випливає, що вони можуть відігравати важливу роль у захисті і трудових прав, особливо в контексті суспільних рухів та організацій, які підтримують права працівників. Одним з напрямів такої роботи є допомога у розробці та впровадженні програм захисту трудових прав: волонтери можуть допомогти розробляти та впроваджувати програми захисту трудових прав, які допоможуть забезпечити працівникам належні умови праці, оплату праці та захист від дискримінації.

Ще одним з напрямів соціально спрямованої роботи волонтерів є підтримка працівників у вирішенні трудових спорів. Так, волонтери можуть допомогти

працівникам, які стикаються з порушеннями трудових прав, у вирішенні трудових спорів та підтримувати їх у процесі ведення переговорів з роботодавцями.

Окрім цього, волонтери можуть допомогти працівникам у зборі інформації про їхні трудові права, процедури, які вони можуть використовувати для їх захисту та про центри захисту прав працівників.

Сприяння забезпеченню безпеки та охорони здоров'я на робочому місці також можна розглядати як напрямок роботи волонтера. Волонтери можуть підтримувати працівників у впровадженні мір безпеки на робочому місці та охорони здоров'я, а також у забезпеченні дотримання стандартів з охорони праці.

Насамкінець, волонтери можуть бути відповідальні за моніторинг дотримання трудових прав у різних сферах, включаючи робочі місця, де можуть бути порушені права працівників.

Аналіз багатьох праць дослідників правового забезпечення волонтерства дозволяє констатувати неоднозначність його впливу на ринок праці в Україні.

Позитивний вплив аргументовано багатьма показниками, серед яких: допомога людям розвивати навички та отримувати досвід в певних галузях, що може зробити їх більш привабливими для роботодавців на ринку праці; сприяння розвитку громад, які в свою чергу можуть стати привабливішими для бізнесу та роботодавців (наприклад, якщо волонтери допомагають прибирати місто, то це може зробити його більш привабливим для туризму та бізнесу, що може збільшити кількість робочих місць); сприяння збільшенню свідомості щодо соціальних стандартів та вимог до роботодавців; альтернативність оплачуваній роботі, що може змінювати звичні підходи до праці та зайнятості (наприклад, у деяких галузях, таких як безпека довілля або допомога бездомним та вразливим групам населення, волонтерство може стати невід'ємною частиною відповідального підходу до зайнятості, тому що вони мають суттєве соціальне значення, але не завжди можуть бути економічно вигідними для бізнесу); засіб взаємодії між волонтерами та роботодавцями (роботодавці можуть бути зацікавлені в тому, щоб дати відпустку своїм працівникам для участі у волонтерських програмах, або навіть спонсорувати ці програми, що може зробити роботодавців більш привабливими для працівників, які цінують соціальну відповідальність та можливість долучитись до благодійних дій).

Однак, волонтерство може мати і негативний вплив на ринок праці. Варто зауважити, що волонтерство не повинно використовуватись як заміна оплачуваній роботі або як спосіб обходу трудових прав працівників. Волонтерство сьогодні в наших реаліях часто використовується як спосіб заміни оплачуваної роботи. Це може створювати конфліктну ситуацію на ринку праці і є не допустими.

Список використаних джерел:

1. Андрійчук М., Мамчич А., Жук А., Хотіненко В. Трудове право волонтерів: захист від дискримінації та ефективність механізмів регулювання. *Право України*. 2021. № 5. С. 100–112.
2. Нікішина О. Захист трудових прав учасників волонтерської діяльності. *Право України*. 2019. № 7. С. 146–152.
3. Єльченко В. Трудові права волонтерів: захист від дискримінації та несвідомих порушень. *Актуальні проблеми трудового права та соціального забезпечення* : збірник наук. праць. Одеса : Фенікс, 2019. Вип. 6. С. 170–174.
4. Беспалова Т. Волонтерство як форма безоплатної праці: проблеми захисту трудових прав. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 1 (60). С. 43–47.
5. Горлова Ю. Правове регулювання волонтерства в Україні. *Право і безпека*. 2015. № 1 (4). С. 121–126.

6. Мартиненко Ю. Волонтерство: проблеми правового регулювання. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Право»*. 2015. Вип. 1114. С. 159–163.
7. Морозова І. Специфіка правового статусу волонтерів. *Правові основи державного управління та адміністративно-правової діяльності*. Чернівці : Букрек, 2017. Вип. 2. С. 75–78.
8. Шинкаренко Т. Трудові права волонтерів та їх захист. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2017. № 2. С. 140–147.
9. Шульга М. Правове регулювання волонтерської діяльності в Україні. *Вісник Академії правових наук України*. 2015. № 1. С. 134–139.
10. Про волонтерську діяльність : Закон України від 19 квітня 2011 р. № 3236-VI. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2011. № 42. Ст. 435.

ТЕЛЕСТАКОВА А. А.

кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільного, господарського та трудового права
Академія праці, соціальних відносин і туризму
адвокат, член Комітету з цивільного права та процесу
Національна асоціація адвокатів України
м. Київ

МІРЗОЯН Р. А.

аспірант
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ЩОДО ПОНЯТТЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ОСОБИ

Категорія «статус» зустрічається в працях давньоримських вчених. У перекладі з латини слово status означає положення, стан у будь-якій ієрархії, структурі, системі [1, с. 430]. У римському праві статус особи визначався через категорію «правоздатність», під якою розумілося властивість суб'єктів бути носіями прав і обов'язків. Розрізняли правоздатність в публічному праві та в приватному праві. Публічно-правова правоздатність визначалася як можливість окремих суб'єктів брати участь у громадському житті римської держави, зокрема, служити в римських легіонах, обирати і бути обраним, брати участь у світських і релігійних святах, тобто мати змогу впливати на хід державних справ. Приватно-правова правоздатність визначалася як можливість окремих суб'єктів права бути носіями часткового або повного права в приватному житті, зокрема, мати правомочність користуватися нормами сімейного, речового, процесуального права (право на судовий захист). При цьому, правоздатність належала як людям, так і штучним суб'єктам права – юридичним особам.

За допомогою терміна «статус» римські вчені сформулювали категорії, що відбивають окремі аспекти правового становища людини: статус свободи – status libertatus, статус громадянства – status civitatus, сімейний статус – status familiae.

Status libertatus, тобто, статус свободи, означав бути вільним, а не залежним. За цим статусом розрізнялись вільні (римські громадяни, латини, палестинці (іноземці), вільновідпущені, колони) і раби, на яких поширювався правовий режим речей, що належать власнику. За своїм юридичним статусом раб прирівнювався до домашніх

тварин. *Status civitatus*, тобто статус громадянства, означав правовий зв'язок особи з певною державою. За цим статусом розрізнялися римські громадяни та інші вільні особи. За *status familiae*, тобто сімейним статусом, особи в сім'ї поділялися на: осіб свого права – голова родини та осіб чужого права – підвладні. Цікавим є факт, що зміст правоздатності римського громадянина відображався навіть у його імені. Повне ім'я римського громадянина складалося з п'яти частин: імені у власному значенні; найменування сім'ї чи роду; імені батька в родовому відмінку; найменування триби, в складі якої громадянин бере участь у голосуванні в народних зборах; прізвиська, почесного імені тощо.

З початком 70–80-х років категорія правового статусу отримала досить широкую наукову розробку. Це прямо пов'язувалося з розвитком юридичної думки в теорії права. Вагомий внесок у розвиток теоретичного визначення поняття статусу в цей період зробили радянські правознавці: С. С. Алексєєв, Д. Н. Бахрах, М. В. Вітрук, В. М. Горшенєв, М. І. Матузов, Г. В. Мальцев, В. А. Патюлін, В. А. Кучинський, О. А. Лукашева. Тоді ж це поняття сформувалося в якості одного з ключових понять у правознавстві і було зафіксоване в законодавстві. Та деякі науковці, як, наприклад, М. Л. Гранат, В. В. Лазарєв, В. С. Афанасьєв, й досі продовжують використовувати в якості універсального поняття, яке, на їх думку, здатне відобразити правове положення особи у суспільстві, термін «правосуб'єктність», прирівнюючи його до правового статусу [2, с. 187].

Увагу адміністративно-правовому статусу приділяли такі науковці як В. Авер'янов, О. Бандурка, Д. Бахрах, В. Бєвзенко, Ю. Битяк, І. Бойко, М. Бояринцева, І. Голосніченко, О. Гумін, В. Горшенєв, Н. Загородня, Л. Біла-Тіунова, Т. Білоус-Осінь, І. Бойко, Є. Додіна, О. Кузьменко, В. Новосолов, І. Пастух, В. Підвисоцький, М. Плугатир, М. Співак, А. Стрельников, Я. Токар-Балаж та ін. Однак згадані вчені торкалися питання лише опосередковано, досліджуючи інші, більш загальні чи спеціальні суспільні відносини.

Не можемо не погодитися з думкою В. Корельського, який визначає правовий статус як багатоаспектну категорію, що, по-перше, має загальний, універсальний характер, включає статуси різних суб'єктів правовідносин – держави, суспільства, особи тощо; по-друге, відбиває індивідуальні особливості суб'єктів і їхній реальний стан у системі багатоманітних суспільних відносин; по-третє, не може бути реалізований без обов'язків, що кореспондуються правом, без юридичної відповідальності, у необхідних випадках – без правових гарантій; по-четверте, категорія «правовий статус» визначає права й обов'язки суб'єктів у системному вигляді, що дозволяє здійснити порівняльний аналіз статусів різних суб'єктів для відкриття нових шляхів її вдосконалення [3].

Н. Оніщенко визначає правовий статус як систему законодавчо встановлених і гарантованих державою прав, свобод, законних інтересів і обов'язків суб'єкта суспільних відносин [4].

Адміністративно-правовий статус – це наявність у конкретної особи суб'єктивних прав і обов'язків, передбачених нормами адміністративного права [5, с. 14].

Вважаємо, що окрім сукупності суб'єктивних прав, свобод, законних інтересів і обов'язків, законодавчо встановлених і гарантованих державою, доцільно, на нашу думку, включити до адміністративно-правового статусу, також, відповідальність конкретної особи.

Професор С. Гусарєв вважає, що феномен правового статусу особистості визначає «співвідношення особистості та права, за допомогою якого держава окреслює для суб'єкта межі можливої діяльності, його становище щодо інших суб'єктів, і залежно від індивідуальних або типових ознак, які властиві суб'єктові, у праві відбиваються повнота правового становища особистості, його певна уніфікація або обмеження» [6, с. 41].

Адміністративно-правовий статус – це сукупність суб'єктивних прав і обов'язків закріплених нормами адміністративного права за певним органом. Водночас обов'язковою ознакою набуття суб'єктом адміністративно-правового статусу є наявність у нього конкретних суб'єктивних прав і обов'язків, що реалізуються у рамках як адміністративних правовідносин, так і поза ними [7, с. 64].

Загальний адміністративно-правовий статус – сукупність загальних суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, які реалізуються в адміністративних правовідносинах, учасниками яких є як суб'єкти публічної адміністрації, так і інші суб'єкти адміністративного права. Такий статус є загальним для всіх суб'єктів та є базовим для інших статусів [8].

Адміністративно-правовий статус є галузевим правовим статусом, який характеризує основні засади участі особи у якості суб'єкта адміністративного права або адміністративно-правових відносин. Адміністративно-правовий статус як правова категорія ґрунтується на положеннях загальної теорії права, теорії державного управління, конституційного, адміністративного права, а також інших галузей наукового знання. Йдеться, в першу чергу, про такі правові категорії, як правове положення, правові відношення, механізм правового регулювання, співвідношення права і законодавства [9, с. 82–83].

Таким чином, поняття «адміністративно-правовий статус» є одним з видів загального поняття «правовий статус», і, в свою чергу, він також може бути конкретизований в залежності від виду суб'єктів окремих адміністративно-правових відносин. Крім того, слід враховувати те, що у юридичних осіб є власна система, що дозволяє нам виділити органи державної влади.

На нашу думку, можна визначити правовий статус особи в адміністративному праві як регламентоване нормами права існуюче становище суб'єкта в певній системі, яке залежить від структури, прав, свобод, обов'язків, завдань і відповідальності останнього. Категорію правовий статус пропонуємо розкрити через поняття правосуб'єктності, тобто правоздатності, дієздатності та деліктоздатності суб'єкта адміністративного права.

Список використаних джерел:

1. Літературознавча енциклопедія : у 2 т. / авт.-уклад. Ю. І. Ковалів. Київ : ВЦ «Академія», 2007. Т. 2 : М–Я. 624 с.
2. Скакун О. Ф. Теорія права и государства : учебник. Харків, 2000. 658 с.
3. Корельський В., Первалова В. Теорія государства и права : учебник для вузов. М. : Норма-Инфра, 2002. 549 с.
4. Оніщенко Н., Зайчук О. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник. Київ : Юрінком Інтер. 2008. 366 с.
5. Миколенко В. Прокуратура України як суб'єкт адміністративного права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2011. 19 с.
6. Гусарев С. Теоретичні аспекти забезпечення правового статусу особистості в Україні. *Науковий вісник Дніпропетровського юридичного інституту МВС України*. 2000. № 1. С. 39–44.
7. Коломоець Т. О. Адміністративне право України. Академічний курс : підруч. Київ : Юрінком Інтер, 2011. 576 с.
8. Стрельников А. В. Щодо питання визначення змісту спеціальних адміністративно-правових статусів фізичних осіб. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)* : у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Одеса, 21 трав. 2021 р.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса : Вид. дім «Гельветика», 2021. Т. 2. С. 62–64.

9. Токар-Балаж Я. І. Деякі питання визначення правового статусу особи у адміністративному праві. *Наше право*. 2015. № 2. С. 81–85.

ТЕЛЕСТАКОВА А. А.

кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільного, господарського та трудового права
Академія праці, соціальних відносин і туризму
адвокат, член Комітету з цивільного права та процесу
Національна асоціація адвокатів України
м. Київ

ХАЖАНЕЦЬ В. М.

аспірант
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ЩОДО ПОНЯТТЯ МЕДИЧНОЇ ПОСЛУГИ ТА МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ

Відповідно до ст. 49 Конституції України «кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Охорона здоров'я забезпечується державним фінансуванням відповідних соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних програм. Держава створює умови для ефективного і доступного для всіх громадян медичного обслуговування. У державних і комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається безоплатно; існуюча мережа таких закладів не може бути скорочена. Держава сприяє розвитку лікувальних закладів усіх форм власності» [1].

Визначення понять "здоров'я", "охорона здоров'я", "заклади охорони здоров'я", "медична допомога", "медична послуга", "медичне обслуговування", "гарантований рівень медичної допомоги", "стандарти медичної допомоги", "медичне страхування", "доступність медичного обслуговування", "безоплатність медичної допомоги", "платність медичних послуг" та інших суттєвих для розгляду справи термінів надали для дослідження Конституційному Суду України майже всі провідні наукові центри, медичні університети й академії, академічні інститути, відомі вчені і фахівці-практики, об'єднані у Всеукраїнське лікарське товариство, спеціалісти Європейського регіонального бюро Всесвітньої організації охорони здоров'я, що працюють в Україні. Дефініції зазначених понять і термінів, наведені науковцями і практиками, різноманітні та збігаються лише в окремих частинах чи елементах. Так, "медична допомога" і "медична послуга" трактуються і як синоніми, і як антоніми, і як частина одна одної. Так само співвідносяться поняття "медична допомога" і "медичне обслуговування" та інші [2].

Зміст понять "медична допомога", "медична послуга" та "медичне обслуговування" Конституція України не розкриває. У медичній науці поняттям "медична допомога" переважно охоплюються лікування, профілактичні заходи, які проводяться при захворюваннях, травмах, пологах, а також медичний огляд та деякі інші види медичних робіт [3].

Слід зазначити, що до 2011 року визначення понять "медична допомога" та "медичне обслуговування", було відсутнє також в Основах законодавства України про охорону здоров'я та інших нормативно-правових актах. Зміст же близького до "медичної

допомоги" поняття "медична послуга" залишався не визначеним в нормативно-правових актах України до 2017 року.

Пропонуємо розглянути юридичні конструкції «медична допомога» та «медична послуга», а також співвідношення вищезазначених понять.

Ст. 3 Закону України «Про Основи законодавства України про охорону здоров'я» визначає медичну допомогу як діяльність професійно підготовлених медичних працівників, спрямована на профілактику, діагностику, лікування та реабілітацію у зв'язку з хворобами, травмами, отруєннями і патологічними станами, а також у зв'язку з вагітністю та пологами. Медична допомога надається відповідно до медичних показань професійно підготовленими медичними працівниками, які перебувають у трудових відносинах із закладами охорони здоров'я, що забезпечують надання медичної допомоги, згідно з одержаною відповідно до закону ліцензією, та фізичними особами – підприємцями, які зареєстровані та одержали відповідну ліцензію в установленому законом порядку і можуть перебувати з цими закладами у цивільно-правових відносинах [4]. Зазначимо, що зміст цього права розкривається в статті 284 Цивільного кодексу України і включає право на надання кваліфікованої медичної допомоги, право на вибір лікаря та його заміну, на вибір методів лікування відповідно до його рекомендацій, а також право відмовитися від лікування. Право на медичну допомогу як особисте немайнове право пацієнта включає права, пов'язані з наданням медичної допомоги, права, пов'язані з інформованою згодою пацієнта, права, що забезпечують медичну таємницю [5].

За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (далі – ВООЗ), медична допомога – це профілактика, лікування й менеджмент хвороби, а також збереження фізичного та психічного здоров'я людини через надання належних послуг медичними працівниками й іншими фахівцями охорони здоров'я [6, с. 259].

Ст. 3 Закону України «Про Основи законодавства України про охорону здоров'я» визначає послугу з медичного обслуговування населення (медичну послугу) як послугу, у тому числі реабілітаційну, що надається пацієнту закладом охорони здоров'я, реабілітаційним закладом або фізичною особою-підприємцем, яка зареєстрована та одержала в установленому законом порядку ліцензію на провадження господарської діяльності з медичної практики, та оплачується її замовником. Замовником послуги з медичного обслуговування населення можуть бути держава, відповідні органи місцевого самоврядування, юридичні та фізичні особи, у тому числі пацієнт [4].

Таким чином, по-перше, медична допомога визначається як діяльність професійно підготовлених медичних працівників, а медична послуга – як послуга, у тому числі реабілітаційна, що надається пацієнту закладом охорони здоров'я, реабілітаційним закладом або фізичною особою-підприємцем, яка зареєстрована та одержала в установленому законом порядку ліцензію на провадження господарської діяльності з медичної практики. По-друге, медична допомога – це діяльність, спрямована на профілактику, діагностику, лікування та реабілітацію у зв'язку з хворобами, травмами, отруєннями і патологічними станами, а також у зв'язку з вагітністю та пологами, а медична послуга – це послуга, у тому числі реабілітаційна, що надається пацієнту. У цивілістичній літературі послуга визначається як специфічний об'єкт цивільних прав, продукт корисної дії або діяльності, що не має майнового вираження, результат якої не має юридичного значення і не може бути гарантованим, яка надається за завданням замовника і передбачає її надання особисто виконавцем і є невіддільним від нього (виконавця) [7, с. 69]. По-третє, медична допомога надається на публічно-правових засадах, а медична послуга – на приватно-правових засадах. По-четверте, медична допомога може надаватися безоплатно, зокрема, у державних і комунальних закладах

охорони здоров'я остання надається безоплатно, а медична послуга оплачується її замовником.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
2. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 53 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення положення частини третьої статті 49 Конституції України "у державних і комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається безоплатно" (справа про безоплатну медичну допомогу) від 29 травня 2002 р. Справа № 1-13/2002.
3. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 66 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Постанови Кабінету Міністрів України "Про затвердження переліку платних послуг, які надаються в державних закладах охорони здоров'я та вищих медичних закладах освіти" (справа про платні медичні послуги) від 25 листопада 1998 р. Справа № 1-29/98.
4. Основи законодавства України про охорону здоров'я: закон України від 19.11.1992 р. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993. № 4, ст. 19 (станом на 01.12.2021 р.).
5. Телестакова А. А., Шестопап І. І. Право на медичну допомогу. *The XIII International Science Conference «Perspective of science and practice»*, December 13–15, Amsterdam, Netherlands. 322 p. (p. 119).
6. Медико-правовий тлумачний словник / за ред. І. Я. Сенюти. Львів : Вид-во ЛОБФ «Медицина і право», 2010. 540 с.
7. Телестакова А. А. Поняття, сутність та ознаки послуги як правової категорії. *Наше право*. 2009. № 4. Ч. 2. С. 67–70.

ТЕРЕМЕЦЬКИЙ В. І.

доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права
Академія праці, соціальних відносин і туризму
провідний науковий співробітник
відділу міжнародного приватного права та правових проблем
євроінтеграції НДІ ППіП ім. академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України
м. Київ

ОПЛАТА ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТУ СУДУ В УКРАЇНІ: СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Відповідно до ст. 155 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» організаційне забезпечення роботи будь-якого суду здійснює його апарат [1]. Йдеться про працівників апарату суду, які є державними службовцями (керівників і заступників керівника апарату суду, секретарів судового засідання, судових розпорядників та ін.), працівників патронатної служби (наприклад, помічників суддів), працівників, які виконують функції з обслуговування, робітників. Всі вони виконують різноманітні функції, пов'язані із забезпеченням діяльності суду.

Як відомо, згідно з п. 36 Типового положення про апарат суду умови оплати праці, заохочення та соціальні гарантії працівників апарату суду регулюються нормами

законодавства про державну службу з урахуванням особливостей, визначених у Законі України «Про судоустрій і статус суддів», КЗпП України та інших актах національного законодавства [2]. Зокрема, умови оплати праці працівників патронатних служб у системі правосуддя додатково регулюються Положенням про умови оплати праці працівників патронатних служб у державних органах, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 24.12.2019 № 1112 [3]. У ст. 52 Закону України «Про державну службу» йдеться про можливість отримання державними службовцями, якими є працівники апарату суду, надбавки, доплати, премії та компенсації [4]. Крім того, у підп. 24 п. 14 Типового положення про апарат суду передбачено, що такі надбавки, доплати і премії працівникам апарату суду, у тому числі працівникам апарату суду, які займають посади патронатної служби, встановлює керівник апарату суду [2].

Отже, на законодавчому рівні питання оплати праці працівників апарату суду є ключовими в системі соціально-трудових відносин. Рівень їх трудових доходів, насамперед розмір заробітної плати є не лише матеріальною складовою мотивації (поряд з такими зовнішніми чинниками як кар'єра, статус, соціальні гарантії), а й одним із основних показників ефективності соціально-економічної політики держави та реалізації права кожного на гідне життя в будь-якому суспільстві. Однак сьогодні «рівень оплати праці працівників апаратів судів не забезпечує належний рівень їхнього життя, суперечить вимогам часу і неспівмірний із тією відповідальністю, яку несуть державні службовці, працівники патронатної служби під час виконання своїх службових обов'язків та, як наслідок, призводить до звільнення кваліфікованих кадрів» [5].

Проблема неналежної оплати праці працівників апаратів судів у свій час була предметом розгляду Радою суддів загальних судів, за результатами якого ініційовано звернення до З'їзду суддів України щодо належного фінансування апаратів судів, з метою подальшого звернення до органів державної влади та внесення пропозицій для вирішення цієї проблеми [6]. У рішенні Ради суддів загальних судів від 11.02.2013 № 9 зазначалося, що існуючий рівень фінансування не дозволяє забезпечити належний рівень життя працівників апаратів та призводить до плінності кадрів, що негативно впливає на організацію і якість роботи апаратів судів та судів загалом.

Наведене актуальне і сьогодні, адже на порталі «Судова влада України» постійно публікуються оголошення щодо наявних вакантних посад [7; 8; 9]. При цьому розмір посадового окладу та інші умови оплати праці на офіційних веб-порталах судів не повідомляється. Претендентам на посади обіцяють лише «престижну роботу з офіційним оформленням та повним соціальним пакетом» [10]. Вважаємо, що причиною тому є низький рівень оплати праці працівників апарату суду, що принижує авторитет професії та нівелює відмінності між кваліфікованою та некваліфікованою працею.

Про критичну ситуацію із зарплатою в апаратах судів неодноразово заявляли голови судів Миколаївської області. Так, голова Ленінського районного суду міста Миколаєва Н. О. Рум'янцева, наголошує що «найбільш болючим питанням залишається оплата праці працівників судів, яка і створює низький моральний дух та відчуття багаторічної безнадії змін на краще» [11]. Крім того, працівники апаратів судів звернулися з публічним зверненням щодо низького рівня оплати праці [12].

Загальновідомо, що сьогодні на розгляді Верховної Ради України перебуває законопроект «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо врегулювання питання оплати праці працівників судів» від 16.11.2021 № 6311 [13]. Законопроект «розроблено з метою врегулювання питання оплати праці працівників судів та створення належних умов для функціонування судів». Його автори пропонують «забезпечити конкурентоспроможність заробітної плати працівників судів шляхом запровадження єдиних підходів до розрахунку розмірів посадових окладів працівників апаратів судів» [14].

Дійсно вказаний законопроект має низку позитивних положень, серед яких:

1) запропоновано вирішити проблему соціальної нерівності в оплаті праці працівників судів як окремої категорії службовців. За даними «Фінансово-економічних розрахунків до проекту акта» середня заробітна плата працівників апаратів судів у 2023 році становить 9 800 грн [15]. Водночас мінімальна заробітна плата, яку фактично отримують більшість працівників апаратів загальних місцевих судів складає 5 250 грн [16];

2) звернуто увагу на проблему нарахування стимулюючих виплат, розмір яких іноді є більшим ніж посадовий оклад у складі середньої заробітної плати працівників апаратів судів. Законопроектом «пропонується встановити прозорі умови оплати праці шляхом збільшення посадових окладів працівників органів судової влади та скасування можливості нарахування їм додаткових стимулюючих виплат, що забезпечить належний рівень оплати праці та рівні умови для всіх працівників» [14];

3) наявність та необхідність запобігання корупційним ризикам, які виникають при нарахуванні стимулюючих виплат для працівників органів судової влади, котрі опиняються в нерівному становищі щодо оплати їхньої праці. Адже право встановлювати стимулюючі виплати, у межах економії фонду оплати праці, належить до дискреційних повноважень керівників державної служби в судах, що зі свого боку спричиняє непрозорі принципи здійснення оплати праці [14].

Водночас Головне науково-експертне управління Апарату Верховної Ради України висловило такі зауваження щодо законопроекту:

1) «запропонована законодавча ініціатива продовжує тенденцію останніх років стосовно загальної неузгодженості у законодавстві підходів при визначенні оплати праці працівників різних державних органів та установ...»;

2) потрібен комплексний підхід до створення в Україні професійної та ефективної державної служби, який би включав запровадження нової системи оплати праці, що б виконувала стимулюючу, соціальну, регулюючу, вимірально-розподільчу, а не лише відтворювальну функцію заробітної плати;

3) оскільки реалізація законопроекту потребує додаткових витрат з Державного бюджету України, то його автори повинні були подати пропозиції щодо змін до законодавчих актів України в контексті «скорочення витрат бюджету та/або джерел додаткових надходжень бюджету для досягнення його збалансованості» [15].

Слід зауважити, що Комітет Верховної Пади України з питань інтеграції України до ЄС розглянувши цей законопроект на своєму засіданні 18.04.2023 дійшов такого висновку: «Проект не суперечить міжнародно-правовим зобов'язанням України, але потребує доопрацювання з метою дотримання принципу правової визначеності та узгодження із національною правовою системою в частині оплати праці державних службовців» [16]. Отже, вирішення цього питання відкладається на невизначений термін. Саме тому на сайті Президента України створено електрону петицію від 10.04.2023 № 22/189076-еп «Стосовно критичної ситуації з приводу відтоку кадрового потенціалу із судової системи через вкрай низький рівень оплати праці найнижчої ланки державних службовців апаратів загальних місцевих та апеляційних судів, а саме секретарів судових засідань та помічників суддів» [17].

Слід погодитися із автором вказаної петиції що найбільш вразливими категоріями державних службовців є секретарі судових засідань, адже розмір фактично отримуваної ними заробітної плати у місцевих загальних судах становить 5 200 – 6 300 грн. Водночас у Рішенні Конституційного суду України від 03.07.2013 № 3-рп/2013 вказано, що відповідно до ч.1 ст.130 Конституції України «незалежність як складова конституційного статусу особи та її професійної діяльності ... забезпечується ... державним фінансуванням та належними умовами для функціонування судів шляхом

визначення у Державному бюджеті України окремо видатків на утримання судів» [18]. А зі змісту рішення від 28.08.2020 № 10-р/2020 вбачається, що рівень оплати праці працівників суду безпосередньо впливає на гарантії незалежності суду та забезпечення принципу верховенства права [19].

Отже, як висновок слід констатувати, що:

1) сьогодні посадові оклади працівників апарату судів є значно нижчими ніж у працівників інших гілок влади та приватного сектору, що спричиняє масовий відтік кваліфікованих кадрів;

2) більшу частину від заробітної плати цих працівників становлять стимулюючі виплати, а їх посадовий оклад становить лише 30-40 %;

3) на законодавчому рівні треба негайно вжити усіх заходів щодо забезпечення гідної оплати праці працівників апаратів судів, адже це є демотивуючим фактором, який негативно впливає на ефективність роботи судів та імідж судової системи загалом;

4) масове звільнення працівників апаратів судів ніяк не сприяє задуму наших реформаторів покращити довіру до судової гілки влади.

Список використаних джерел:

1. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>

2. Типове положення про апарат суду : Наказ Державної судової адміністрації України від 08.02.2019 р. № 131. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0131750-19#Text>

3. Умови оплати праці працівників патронатних служб у державних органах : постанова Кабінету Міністрів України від 24.12.2019 р. № 1112. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1112-2019-%D0%BF#Text>

4. Про державну службу : Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

5. Голова РСУ закликав підтримати звернення щодо питання оплати праці працівників судів. *Юридична Газета*. 26.04.2023 р. URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/golova-rsu-zaklikav-pidtrimati-zvernennya-shchodo-pitannya-oplati-praci-pracivnikiv-sudiv.html>

6. Рада суддів загальних судів : рішення від 11.02.2013 р. № 9. URL: <https://court.gov.ua/userfiles/rish92013.pdf>

7. У Шевченківському районному суді міста Києва наявні вакантні посади! Портал «Судова влада України». 15.05.2023 р. URL : <https://court.gov.ua/sud2610/pres-centr/news/1422927/>

8. Північний апеляційний господарський суд повідомив про наявність вакантної посади. *Судово-юридична газета*. 15.05.2023 р. URL: <https://sud.ua/uk/news/ukraine/270503-severnyy-apellyatsionnyy-khozyaystvennyy-sud-soobschil-o-nalichii-vakantnoy-dolzhnosti-f0c8d4>

9. Увага! Вакансії! Ленінський районний суд м. Дніпропетровська: офіційний веб-портал. 04.04.2023 р. URL: <https://ln.dp.court.gov.ua/sud0422/pres-centr/news/1331023/>

10. До судів потрібно багато фахівців – посадовий оклад 5–6 тисяч гривень. *Судово-юридична газета*. 28.06.2022 р. URL: https://sud.ua/ru/news/publication/242353-v-sudy-trebuetsya-mnogo-spetsialistov-dolzhnostnoy-oklad-5-6-tysyach-griven?fbclid=IwAR2_jdiW3MAnIWyeFb_WM0NmK4mg9g54ZHK5LUYfhrkktT6xbTL7AmaOyrc

11. У суді Миколаєва чекають від ДСА на ремонт пошкодженого вибуховою хвилею приміщення. *Судово-юридична газета*. 18.04.2023 р.

URL: <https://sud.ua/uk/news/publication/267799-u-sudi-mikolayeva-che kayut-vid-dsa-na-remont-poshkodzhenogo-vibukhovoyu-khvileyu-primischennya>

12. Звернення працівників апаратів судів щодо критичного стану оплати праці. Громадська організація «Всеукраїнська асоціація працівників судів» 26.04.2023 р. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=PH81x1Vx2nI>

13. Проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо врегулювання питання оплати праці працівників судів» від 11.11.2021 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73208

14. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо врегулювання питання оплати праці працівників судів» від 16.11.2021 р. № 6311. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73208

15. Висновок Головного науково-експертного управління на проект Закону «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо врегулювання питання оплати праці працівників судів» від 31.01.2022 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73208

16. Законопроект про зарплату працівників апарату суду не суперечить євроінтеграції, але потребує доопрацювання : Комітет дав висновок. *Судово-юридична газета*. 22.04.2023 р. URL: <https://sud.ua/uk/news/publication/268261-zakonoproekt-o-zarplate-rabotnikov-apparata-suda-ne-protivorechit-evrointegratsii-no-trebuetsia-dorabotki-komiteta-dal-zaklyuchenie-7653de>

17. Терещенко Я. В. Стосовно критичної ситуації з приводу відтоку кадрового потенціалу із судової системи через вкрай низький рівень оплати праці найнижчої ланки державних службовців апаратів загальних місцевих та апеляційних судів, а саме секретарів судових засідань та помічників суддів : електронна петиція від 10.04.2023 р. № 22/189076-еп. URL: <https://petition.president.gov.ua/petition/189076>

18. Рішення Конституційного суду України від 03.07.2013 р. № 3-рп/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v010p710-20#Text>

19. Рішення Конституційного суду України від 28.08.2020 р. № 10-р/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v003p710-13#Text>

ЦИГАНЧУК І. І.

аспірантка юридичного факультету
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ ТА ЇХ РОЛЬ У ФОРМУВАННІ ЄДИНОЇ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Право на працю є одним із основних прав людини, яке гарантується законодавством України та міжнародними правовими актами. Це означає, що кожен громадянин має право на вільний доступ до праці та на заробітну плату, яка забезпечує гідний рівень життя. Держава повинна створювати умови для розвитку ефективного ринку праці, а також забезпечувати соціальний захист для всіх працюючих.

Законодавство про працю визначає права та обов'язки роботодавців і працівників. Оскільки роботодавець має більше економічної, соціальної та правової влади, захист трудових прав працівників є особливо важливим.

Найефективнішим способом захисту трудових прав працівників є звернення до суду, що дозволяє вирішувати спори між роботодавцем та працівником у відповідності до законодавства про працю та інших нормативних актів, які регулюють трудові відносини, в тому числі і практики Верховного Суду.

Відповідно до частини першої статті 36 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» Верховний Суд є найвищим судом у системі судоустрою України, який забезпечує сталість та єдність судової практики у порядку та спосіб, визначені процесуальним законом [1]. Однією з основних функцій суду касаційної інстанції є перевірка правильності застосування закону та однакове застосування судами законодавства. Це означає, що суд касаційної інстанції має перевіряти правильність застосування закону в судових рішеннях, які були прийняті за результатами розгляду справ судами першої та апеляційної інстанцій, і забезпечувати єдність та сталість судової практики.

Незважаючи на побоювання щодо автоматичного віднесення трудових спорів до категорії малозначних при прийнятті нового Цивільного процесуального кодексу України, трудові спори становлять значну частину справ, які розглядаються Верховним Судом. У 2019 році Касаційним цивільним судом у складі Верховного Суду розглянуто 2853 трудових спори, у 2020 році – 2459, у 2021 – 2135, у 2022 році близько 1300 трудових спорів. У той же час, такий факт може свідчити про потребу удосконалення процедури вирішення трудових спорів, в тому числі шляхом внесення змін до законодавства та практики його застосування, щоб забезпечити більш ефективний та оперативний захист трудових прав працівників.

Правові позиції Верховного Суду є важливим механізмом заповнення прогалин трудового законодавства та формування єдиної національної судової практики та мають важливе значення у вирішенні трудових спорів в Україні, особливо в умовах застарілості та недостатньої ефективності чинного трудового законодавства. Заповнення прогалин трудового законодавства та формування єдиної національної судової практики дозволяє покращити правову охорону трудових прав громадян та забезпечити рівність перед законом у сфері трудових відносин. Адже саме з метою забезпечення єдності судової практики Верховний Суд тлумачить норми права в порядку та спосіб, які визначені процесуальним законом та викладає у рішеннях Верховного Суду висновки щодо застосування норм права, які є обов'язковими для всіх суб'єктів владних повноважень, що застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права.

Статтею 394 ЦПК України передбачено, що Верховний Суд може визнати касаційну скаргу необґрунтованою та відмовити у відкритті касаційного провадження, якщо він уже викладав у своїй постанові висновок щодо питання застосування норми права у подібних правовідносинах, порушеного в касаційній скарзі, і суд апеляційної інстанції переглянув судові рішення відповідно до такого висновку (крім випадку наявності постанови Верховного Суду про відступлення від такого висновку або коли Верховний Суд вважатиме за необхідне відступити від висновку щодо застосування норми права у подібних правовідносинах). У разі оскарження ухвали (крім ухвали, якою закінчено розгляд справи) суд може визнати касаційну скаргу необґрунтованою та відмовити у відкритті касаційного провадження, якщо правильне застосування норми права є очевидним і не викликає розумних сумнівів щодо її застосування чи тлумачення [2].

Таким чином, законодавець у статтю 364 ЦПК України ввів поняття щодо «правильного застосування норми права» за результатами тлумачення норми права Верховним Судом, яке міститься у висновках (правових позиціях) викладених у рішеннях Верховного Суду.

Це означає, що суди, при розгляді трудових спорів, повинні дотримуватись практики та судових рішень Верховного Суду, в яких викладене «правильне застосування норми права», коли тлумачать та застосовують норми права.

Сучасне трудове право характеризується великою кількістю підзаконних нормативно-правових актів. Часто окремі норми цих актів суперечать актам вишого юридичного рівня. Крім того, на даний час, в Україні все ще діють деякі нормативно-правові акти колишнього Союзу РСР, що ускладнює застосування трудового законодавства, зокрема, щодо захисту прав працівників.

Постанови Верховного Суду можуть бути розглянуті як правозастосовчий прецедент (прецедент тлумачення), який забезпечує єдність судової практики та сприяє вирішенню трудових спорів. Верховний Суд як орган, що забезпечує єдність судової практики, не має повноважень формувати нові норми права, його завдання полягає в тлумаченні та уточненні існуючих норм права, щоб забезпечити однакове застосування цих норм судами нижчих інстанцій у всіх судових рішеннях.

Ситуацією, коли Верховний Суд може вийти за межі існуючих норм права, є ті випадки, коли існує правова прогалина або необхідність застосувати аналогію закону чи права, що призводить до формування нових правових норм або змін в існуючих. У таких випадках, Верховний Суд може прийняти правову позицію, яка є новою або відмінною від попередніх, але забезпечує захист прав та інтересів громадян і забезпечує стабільність судової практики.

Проте, важливо підкреслити, що у таких випадках, правові позиції Верховного Суду не можуть вважатися чистим правозастосовчим прецедентом, (прецедентом тлумачення), а скоріше будуть розглядатися як джерело права, яке виникло в результаті розв'язання складної правової проблеми або відсутності чіткої норми права. Такі правові позиції можуть бути використані судами як джерело права лише в тих випадках, коли вони відповідають загальним принципам права та забезпечують захист прав та інтересів громадян.

Отже, релевантне застосування постанов Верховного Суду є важливим елементом забезпечення захисту трудових прав працівників та встановлення стабільної судової практики. У разі виникнення трудового спору між працівником та роботодавцем, важливо забезпечити ефективний та швидкий механізм вирішення таких спорів. Однією з проблем, що може виникнути при розгляді трудового спору, є питання юрисдикції – який саме суд має вирішувати трудовий спір.

На цю проблематику у своїх дослідженнях звертає увагу вчений М. Шумило, зазначаючи, що питання юрисдикції трудових спорів завжди було спірним у судовій системі та звертає увагу на те, що «в теорії трудового права питання юрисдикції спорів взагалі не піднімалось, а отже шукати критеріїв розмежування юрисдикційності спорів у наукових працях вчених-трудоваків даремно. Це зумовлено, перш за все, тим, що теорія трудового права досі не пододала кризи ідентичності та не виробила зрозумілого та загальноновизнаного предмета трудового права [3].

Правовий аналіз справ з трудових спорів, що надійшли на розгляд до Верховного Суду за останні роки, дає підстави зробити висновок про те, що збільшення їх кількості зумовлено, зокрема, застарілістю трудового законодавства України та недостатньою його ефективністю у сучасних умовах.

Суд не може замінювати законодавця. Цей принцип є одним із основних принципів державної влади в багатьох країнах світу, включаючи Україну. Він полягає в тому, що судова влада не має права створювати нові норми законодавства або змінювати існуючі, оскільки це є виключною компетенцією законодавчої влади. Суд може тільки інтерпретувати закон, тобто давати своє тлумачення і пояснення щодо його змісту, застосовуючи відповідні норми права і теоретичні підходи.

Постанови Верховного Суду є важливим джерелом формування єдності правозастосовчої практики в галузі трудового права. Вони містять важливі роз'яснення та інтерпретації законодавства про працю і сприяють вирішенню трудових спорів, а також можуть бути використані як правозастосовчий прецедент (прецедент тлумачення), що забезпечує єдність правозастосовчої практики.

Отже, з метою швидшого та кращого розгляду трудових спорів у судовому порядку, на законодавчому рівні слід визначити питання юрисдикції судів при вирішенні трудових спорів. У зв'язку з цим, у проєкті Трудового кодексу України у розділі «Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів» необхідно чітко вказати, які категорії трудових спорів можуть розглядатися судами загальної юрисдикції, а які повинні бути розглянуті в адміністративних чи господарських судах. Це сприятиме покращенню захисту прав працівників та забезпеченню стабільності трудових відносин на ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII : станом на 23 груд. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення: 08.05.2023).
2. Цивільний процесуальний кодекс України : Кодекс України від 18.03.2004 р. № 1618-IV : станом на 15 квіт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 08.05.2023).
3. Шумило М. Юрисдикція суду щодо спорів у сфері праці : практика Великої Палати Верховного Суду. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/172146-yurisdiktsiya-sudu-schodo-sporiv-u-sferi-pratsi-praktika-velikoyi-palativerkhovnogo-sud>.

ЦИГАНЧУК Н. А.

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного, трудового та господарського права
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Введення в Україні воєнного стану через російську агресію загальмувало, а в деяких випадках, змусило припинити діяльність сотень підприємств, установ, організацій та фізичних осіб-приватних підприємців. Все це не лише кардинально та вкрай негативно, вплинуло на життя українців, але й незадовільно позначилося на економіці країни та на трудових відносинах. З урахуванням викликів, які виникли через окупацію території нашої держави, необхідністю перепрофілювання підприємств та використання їхніх потужностей для випуску військової продукції, потрібної для оборонної сфери, забезпечення національної безпеки і життєдіяльності населення, залучення працівників для відбудови деокупованих територій, працевлаштування тимчасово переміщених осіб, регулювання відносин з працівниками, які виїхали за кордон, законодавці вимушені були терміново приймати нові закони, вносити зміни до діючих нормативно-правових актів та адаптувати трудові відносини під умови воєнного стану.

З метою регулювання відносин праці під час війни, 15 березня 2022 року було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1], 1 липня 2022 року Закон України «Про внесення змін до деяких законів України

щодо оптимізації трудових відносин» [2], 19 липня 2022 року Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» [3].

Особливістю даних законів є те, що вони будуть діяти протягом дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [4] і втрачають свою чинність з дня припинення або скасування воєнного стану. Вони регулюють трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором у фізичних осіб, що використовують найману працю. Крім того, положення вказаних законів містять норми згідно із якими на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачені статтями 43 та 44 Конституції України [5]. Цими конституційними нормами закріплено право громадян на працю та на проведення страйків. Проте, такі обмеження не суперечать статті 64 Конституції України, згідно із якою правовою підставою для обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, а також законних інтересів юридичних осіб є факт запровадження в державі воєнного стану.

Аналіз вищезазначених законодавчих актів вказує на те, що регулювання трудових відносин у воєнний час є надзвичайно актуальним і важливим, а зміни в трудовому законодавстві надали право роботодавцям звужувати трудові права працівників. Фактично роботодавець самостійно має право приймати будь-які рішення, що стосуються трудових відносин. При цьому його права, як сторони трудового договору, не обмежені. На жаль, є роботодавці, які користуючись такими змінами в законодавстві, зловживають своїми правами і зменшують навіть ті основні мінімальні гарантії, які передбачені для працівників, зокрема, виплата мінімальної заробітної плати, надання мінімального строку відпустки та часу відпочинку між змінами на час залучення громадян до виконання трудової повинності тощо.

У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. Умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість чи виїхали за кордон, перебувають у черговій або безоплатній відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець має право з новими працівниками укладати строкові трудові договори на час дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. Зміни також стосуються строків виплати заробітної плати, відпускних, режиму робочого часу та тривалості робочої зміни, надання відпусток та їх тривалості, зміни істотних умов праці. На законодавчому рівні закріплено регулювання трудового договору з нефіксованим робочим часом та призупинення дії трудового договору.

Вказані закони по своїй суті є дискримінаційними та такими, що не відповідають статті 24 Конституції України, яка закріплює рівність прав і свобод громадян, Конвенції Міжнародної організації праці № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» [6] та статті 2⁻¹ КЗпП України «Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці» [7], оскільки передбачають фактичний розподіл працівників на декілька категорій щодо рівня захищеності їх прав трудовим законодавством. І хоч профспілкам, як представникам найманих працівників у межах повноважень, надано право слідкувати за дотриманням мінімальних гарантій трудових

прав працівників та з офіційним листом звертатися до управлінь Держпраці щодо перевірки фактів порушення роботодавцями прав працівників, зокрема, прийняття на роботу працівників без укладення трудового договору, незаконне припинення трудових відносин, а також з інших питань, які підпали під регулювання вказаними законами, конституційні обмеження зачепили і їх, і тому в умовах воєнного стану профспілки позбавлені можливості у повній мірі захищати права найманих працівників.

Крім того, частиною 2 статті 14 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на період дії воєнного стану призупинено дію статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [8] та відповідні норми колективних договорів, які закріплюють її положення. Вказана стаття зобов'язує роботодавця відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань. Враховуючи, що велика кількість членів профспілки в лавах Збройних Сил України боронять нашу землю від ворога, частина їх отримали поранення і контузії та потребують лікування і реабілітації, багато є постраждалих і серед мирного населення, яке також потребує лікування й оздоровлення, прийняття такої норми негативно впливає на фінансовий стан профспілкових організацій та унеможливує надання ними допомоги своїм членам профспілки. Але законодавством не заборонено роботодавцям у добровільному порядку проводити такі відрахування. Вказана інформація має бути доведена до керівників підприємств, оскільки відносини між роботодавцем і профспілкою мають будуватися на принципах соціального партнерства.

Слід звернути увагу і на те, що частиною 3 статті 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» за наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, що діє на підприємстві, установі, організації, роботодавець щомісячно і безоплатно, відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди, в терміни, які визначені колективним договором, утримує із заробітної плати працівників членські профспілкові внески та перераховує їх на рахунок профспілки. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів. Вказану норму права не було призупинено Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» і тому вона підлягає виконанню роботодавцем в обов'язковому порядку. Отже, обмеження прав громадян на працю та зміни чинного трудового законодавства під час дії воєнного стану в Україні негативно вплинули на регулювання трудових відносин.

Враховуючи те, що в окремих областях України проводяться бойові дії, частина територій уже звільнена від ворога і на ній починає відновлюватися життя, а окремі території уникнули безпосередніх бойових дій, вважаємо, що цілком виправданим було б запровадження відмінного правового регулювання обмежень прав людини і громадянина, в тому числі і у сфері трудових відносин.

Це означає, що положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» та Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» розповсюджували б свою дію лише на окремо визначених у встановленому порядку територіях, на підприємства критичної інфраструктури та на ті, які відносяться до військово-оборонної сфери. На територіях,

де не ведуться бойові дії, на підприємствах, які не відносяться до критичної інфраструктури та до військово-оборонної сфери, можуть застосовуватися норми трудового права які діяли до 24 лютого 2022 року.

Це відповідає і Закону України «Про правовий режим воєнного стану», оскільки, за своєю суттю, воєнний стан є особливим правовим режимом, який може бути введений за певних умов на території всієї України, або окремих її місцевостях. Таке застосування норм законодавства про працю зменшило б кількість порушень прав найманих працівників, що вкрай важливо під час війни.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>
2. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20>
3. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 р. № 2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20>
4. Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 р. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2015. № 28. Ст. 250.
5. Конституція України. Верховна Рада України; Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
6. Конвенції Міжнародної організації праці № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 16 червня 1960 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964*. Т. I. Міжнародне бюро праці, Женева. URL: zakon.rada.gov.ua.
7. Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
8. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

ШЕВЧЕНКО С. М.

старший викладач кафедри конституційного,
адміністративного та фінансового права
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ДІЯЛЬНІСТЬ ІНСТИТУЦІЙ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В НАЦІОНАЛЬНОМУ ПРОСТОРІ ЩОДО СТАБІЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Наявність роботи – завжди досить велика складова інтеграції в простір, де людина перебуває в даний момент (Євгенія Гончарова, консультантка з працевлаштування проекту СпівДія) [1].

Повномаштабна війна в Україні помістила сферу соціально-трудова відносин у шоківі умови. Фізичне руйнування цивільної та економічної інфраструктури, втрата

контролю чи припинення виробництва суб'єктів економічної діяльності на тимчасово окупованих територіях або територіях, де відбуваються активні бойові дії, порушення виробничих і логістичних зв'язків, матеріальні втрати українських родин, внутрішня та зовнішня міграція, втрата доходів працездатного населення тощо. Цей список можна, на жаль, продовжувати. Саме тому реалії сьогодення вимагають державної підтримки ринку праці, яка буде базуватися на розумінні викликів, можливостей та перспектив регулювання соціально-трудових відносин; включати нові формати взаємодії між владою, громадянським суспільством та бізнесом.

Окрім того, вже сьогодні варто сформулювати основні принципи та напрямки політики зайнятості в повоєнний час. Так один з напрямів цієї політики має визначати процес створення та розвитку робочих місць в умовах концепції гідної праці, сприяти розбудові інституційні спроможності ринку праці та соціального діалогу.

Національний інститут стратегічних досліджень (НІСД) зазначає, що від початку повномасштабної російської воєнної агресії проти України спостерігається активізація міжсекторальної співпраці між органами влади, місцевого самоврядування та громадянським суспільством, а також, в окремих випадках, із представниками українського бізнесу, за різними напрямками, що, зокрема, стосуються: вирішення проблем мешканців територіальних громад, підтримки ЗСУ, допомоги внутрішньо переміщеним особам, включно гуманітарної, правової, психологічної, евакуації, забезпечення прихистків та подальшого сприяння в пошуку житла й роботи [2, с. 38].

Хочу зупинитися на одному з напрямів такої взаємодії, а саме офіційній платформі *СпівДія*. У березні 2022 року стартувала офіційна платформа СпівДія, яка є волонтерською платформою Р2Р (людина для людини), що об'єднує зусилля волонтерів, бізнесу та держави для допомоги тим, хто цього потребує. Даний проєкт координується за підтримки Офісу Президента спільно з Міністерством розвитку громад і територій, Міністерством охорони здоров'я та Міністерством молоді та спорту.

Ірина Тулякова, авторка даного волонтерського проєкту, зазначає, що «СпівДія – це про реалізацію потенціалу корисності українців. Коли сьогодні я допомагаю тому, кому це потрібно» [3].

З часу введення воєнного стану в Україні спостерігається стрімке зростання безробіття, воно вкрай важко позначається на долі людей. На думку більшості населення із втратою роботи, що призводить до фінансової неспроможності, втрачається і певний статус особи у суспільстві. Питання працевлаштування сьогодні стає життєво важливим для значної кількості українців. Міжнародна організація праці зазначає, що 4,8 мільйона українців через війну залишились без роботи (данні станом на липень 2022 року) [4]. Саме тому важливим завданням будь-якої держави, яка турбується про добробут свого населення, є допомога в працевлаштуванні. Як відповідь на виклик потреб українців команда СпівДії за підтримки Міністерства молоді та спорту запустили новий напрям – Співдія Працевлаштування [5]. Це експертна допомога українцям, які шукають роботу і роботодавцям, які підбирають своїх ідеальних співробітників. Проєкт реалізується також за підтримки Європейського Союзу спільно з Центром «Розвиток Корпоративної Соціальної Відповідальності» та експертною платформою Career Hub у межах програми «Мріємо та діємо».

Кар'єрні консультанти СпівДії працюють у: Чернівцях, Івано-Франківську, Тернополі, Львові, Луцьку, Хмельницькому, Черкасах, Полтаві, Рівному, Одесі [4].

Що пропонується: можливість знайти роботу, допомога у складанні резюме, розібратися з ринком праці, навчитися поводити себе на співбесіді, допомогти скласти свій план професійного розвитку, дати зрозуміти, що потрібно зробити, чого навчитися та які кроки пройти, щоб отримати роботу.

З Інтернет-ресурсу можна зробити висновок про успішну реалізацію цього проєкту. Так, за чотири місяці роботі проєкту в Тернополі було надано 222 кар'єрні консультації, 30 осіб знайшли нову роботу [6]. Керівник напряму СпівДія Працевлаштування Олег Мельник зазначає, що станом на 15 грудня 2022 року надійшло 2062 заявки на допомогу з роботою, проведено 2017 консультацій, 339 осіб успішно працевлаштовано [7].

Слід зазначити, що сьогодні в Україні ринок праці змінився – тепер вибір за роботодавцем. Це вимагає від тих, хто шукає роботу, зважати на очікування роботодавця. А саме: вміти швидко вчитися та адаптуватися до нової роботи, при віддаленому форматі мати стабільний зв'язок, знання іноземної мови. Тому люди, які шукають роботу, мають бути гнучкими, збільшувати кількість своїх навичок, готові розширювати для себе перелік потенційних вакансій.

Ще один важливий момент. Українці зараз переживають важкі емоційні стани (втрати рідних чи знайомих в зоні бойових дій, періодичні повітряні тривоги та обстріли, втрата житла чи майна тощо). Як наслідок особі важко розпочати роботу на новому місці, особливо якщо не відбувається в новому регіоні. Роботодавці почали звертати на емоційний стан кандидата більше уваги, ніж на його професійні навички. Саме тому важливим напрямом стає підтримка та піклування про ментальне здоров'я українців. До речі, це ще один з співпроектів Дії, а саме – СпівДія Психологічна підтримка [5].

Отже, на мою думку, офіційна платформа СпівДія є досягненням сучасного українського ринку праці. Вона стала майданчиком для консолідації запитів ринку праці та ефективної комунікації між зацікавленими сторонами; прослідковує зміни на ринку працевлаштування; допомагає у працевлаштуванні, перекваліфікації та оволодінні омріяною професією; допомагає людині зрозуміти та сформулювати власні запити і визначити реальні потреби; згуртовує українське громадянське суспільство. Окрім того, юридична та психологічна підтримка, яка надається в рамках проєкту, є вкрай важливою сьогодні. Через цей проєкт Україна демонструє, що в неї є хороші кризові менеджери.

На шляху до своєї цілі – стати опорою та підтримкою українців на шляху до їх професійного самовизначення та працевлаштування – треба подолати ряд викликів сьогодення. На мою думку, вони наступні:

- розширити географію роботи кар'єрних консультантів (сьогодні це лише 10 регіонів України);
- залучати недержавні навчальні заклади до програм перекваліфікації; долучати до команди студентів, які навчаються за напрямами психологія, HR-менеджмент, право, на умовах проходження ними виробничої практики;
- розробка та реалізація програми щодо повернення в Україну фахівців, які виїхали в зв'язку з війною.

Українському суспільству варто рухатися в напрямку підтримки одне одного. Це має стати частиною нашої культури. «Не стояти осторонь, долучатись до проєктів розбудови країни» – основа громадянської позиції.

Таким чином, для подальшого зміцнення стійкості країни державі необхідно підтримувати громадянські ініціативи, здійснювати системні кроки з подальшої реалізації напрямів Національної стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021–2026 роки. Це сприятиме інституційному становленню українського суспільства, стимулюватиме участь громадянського суспільства в соціально-економічному розвитку України, посилюватиме та розвиватиме нові форми міжсекторальної співпраці. Усе це є особливо важливим й для процесу відновлення країни після завершення війни, а також у подальшому євроінтеграційному процесі.

Список використаних джерел:

1. Переселенка допомагає всім охочим знайти роботу в Черкасах. URL: <https://procherk.info/resonance/2-cherkassy-news/107658-pereselenka-dopomagaє-vsīm-ohochīm-znajti-robotu-v-cherkasah> (дата звернення 05.05.2023).
2. Про стан розвитку громадянського суспільства України в 2021 р. та його зміни на початку 2022 р. : матер. щоріч. доп. / В. Потапенко, Ю. Тищенко, Ю. Каплан та ін. ; заг. ред. Ю. Каплан. Київ : НІСД, 2022. 56 с.
3. Тулякова І. Співдія та підтримка одне одного мають стати частиною нашої культури. URL: <https://elle.ua/ludi/interview/spivdiya-ta-pidtrimka-odne-odnogo-mayut-stati-chastinoyu-nashoi-kulturi-irina-tulyakova/> (дата звернення 05.05.2023).
4. Сайт Міністерства молоді та спорту. URL: <https://mms.gov.ua/news/spivdiia-pratsevlashtuvannia-dopomoha-tym-khto-vtratyv-robotu> (дата звернення 05.05.2023).
5. СпівДія. URL: <https://spivdiia.org.ua/> (дата звернення 05.05.2023).
6. У Тернополі реалізують проєкт «СпівДія. Працевлаштування». URL: <https://suspilne.media/311818-u-ternopoli-realizovuut-proekt-spivdiia-pracevlastuvanna/> (дата звернення 05.05.2023).
7. Шукаєте роботу? У нас немає риби, але є вудка. Як СпівДія та Career Hub працевлаштовують переселенців. URL: <https://shotam.info/shukaiete-robotu-u-nas-nemaє-ryby-ale-ie-vudka-yak-spivdiia-pratsevlashtovuie-pereselentsiv/> (дата звернення 05.05.2023).

ШУЛЬГА Д. М.

студент заочної форми навчання
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ (ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ) ІНОЗЕМЦІВ В УКРАЇНІ

Відповідно до Конституції України іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, – за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України.

Ця гарантія також стосується і права на трудову діяльність іноземців та осіб без громадянства [1].

Так, Кодексом законів про працю України передбачено, зокрема, що трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються законодавством держави, в якій здійснене працевлаштування (наймання) працівника, та міжнародними договорами України.

Законом України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» передбачено, що іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, а також яким надано статус біженця в Україні, мають право працювати на підприємствах, в установах і організаціях або займатися іншою трудовою діяльністю на підставах і в порядку, встановлених для громадян України [1].

Іноземці та особи без громадянства лише не можуть призначатися на посаду або займатися трудовою діяльністю у разі, коли відповідно до законодавства призначення на

відповідну посаду або провадження відповідного виду діяльності пов'язане з належністю до громадянства України [2].

Слід зазначити, що документом, що підтверджує право іноземця чи особи без громадянства на постійне проживання в Україні є посвідка на постійне проживання, а документом, що підтверджує надання особі статусу біженця – є посвідчення біженця.

Отже як вбачається, на іноземних громадян поширюються всі права і обов'язки передбачені законодавством про працю України, якщо міжнародними договорами не передбачено інше [1].

При цьому, Законом України «Про зайнятість населення» (далі – Закон) визначені особливості прийому на роботу іноземців та осіб без громадянства.

Визначено, що роботодавці мають право на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України на підставі дозволу, що видається територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції [2].

Визначено перелік категорій іноземців, працевлаштування яких здійснюється без передбаченого Законом дозволу.

При цьому, якби не здавалося дивним, у порівнянні з іншими Законами України, без окремих (додаткових) постанов Кабінету Міністрів України, цим Законом одразу визначається порядок (процедура) отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства (далі – дозвіл). Куди і як звернутись роботодавцю за отриманням дозволу, перелік необхідних документів, строки звернення, порядок та строки розгляду документів, вартість дозволу та обов'язки роботодавця після отримання дозволу.

Після повномасштабного вторгнення росії, у тому числі з території республіки білорусь, на територію нашої незалежної держави України та введення указом Президента України воєнного стану на території України, шляхом внесення змін до Закону України "Про зайнятість населення", набули чинності особливі зміни до процедури працевлаштування іноземних громадян в Україні та отримання роботодавцями дозволів на застосування праці іноземців та осіб без громадянства.

Так, не можуть призначатися на посаду або займатися трудовою та іншою діяльністю в Україні іноземці та особи без громадянства, включені до переліку осіб, пов'язаних з провадженням терористичної діяльності або стосовно яких застосовано міжнародні санкції, а також іноземці та особи без громадянства, до яких застосовано спеціальні економічні та інші обмежувальні заходи (санкції) відповідно до Закону України «Про санкції» [2].

Видача та продовження дії дозволу на застосування праці громадян російської федерації, республіки білорусь, а також інших держав, визнаних такими, що становлять загрозу державному суверенітету, територіальній цілісності і демократичному конституційному ладу та іншим національним інтересам України, здійснюються за погодженням із регіональними органами Служби безпеки України [2].

Безоплатно здійснюються видача та продовження дії дозволу на застосування праці:

- іноземців та осіб без громадянства, які прибули в Україну з метою навчання у закладах вищої освіти;
- іноземців або осіб без громадянства, які брали безпосередню участь у відсічі та стримуванні збройної агресії Російської Федерації проти України.

Також Законом чітко визначено, що роботодавець зобов'язаний укласти з іноземцем чи особою без громадянства трудовий договір (контракт) не пізніше як за 90 календарних днів з дати видачі дозволу та надати його копію, засвідчену роботодавцем, у десятиденний строк після укладення трудового договору (контракту) територіальному

органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції [2].

В свою чергу, Територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, скасовує виданий дозвіл, зокрема, у разі неподання роботодавцем копії трудового договору (контракту), укладеного з іноземцем або у разі несплати роботодавцем єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за особу, на застосування праці якої отримано дозвіл [2].

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт Міністерства Юстиції України: «Напрями діяльності / Комунікація зі ЗМІ та громадськістю / Консультації». URL: <https://minjust.gov.ua/m/osoblivosti-pratsevlashtuvannya-inozemtsiv-v-ukraini>
2. Закон України «Про зайнятість населення».

ЯЦКЕВИЧ І. І.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри приватного права
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
м. Київ

ЧИ ПОТРЕБУЄ ПЛАТФОРМНА ЗАЙНЯТИСТЬ В УКРАЇНІ ПРАВОВОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ?

Відповідно до повідомлення прес-служби Апарату Верховної Ради України від 15 лютого 2023 року, готуються чергові зміни до Кодексу законів про працю України, які передбачають запровадження правового регулювання нового типу трудових відносин – платформної зайнятості [1].

Необхідність врегулювання зазначених трудових відносин назріла вже досить давно, адже ринок платформної зайнятості в Україні стрімко розвивається, принаймні таке твердження справедливе до початку повномасштабного вторгнення. Водночас, необхідно зауважити, що платформна зайнятість стосується не лише таких сервісів перевезення пасажирів Uber, чи Uklon, але така зайнятість набула поширення у сфері ринку інтернет технологій, програмного забезпечення, які передбачають наявність в учасників таких платформ відповідної кваліфікації.

Згідно із позицією Галини Третьякової, платформна зайнятість має низку переваг, зокрема: 1) зростання рівня зайнятості; 2) залучення праці висококваліфікованих працівників незалежно від місця проживання; 3) розширення можливостей поєднувати роботою на платформі з освітою; 4) розширення можливостей для зайнятості людей із соціальними та медичними обмеженнями; 5) можливість низько кваліфікованим працівникам отримати роботу; 6) доступ шукачів роботи до ширшого кола роботодавців [2].

За результатами дослідження зайнятості через цифрові платформи в Україні, проведеного у 2018 році, зроблено важливий висновок про необхідність державного регулювання відносин праці на цифровій платформі. Тим більше, що такі відносини вже врегульовані самими цифровими платформами, проте інтереси гіг-працівників не враховано [3, с. 51]. У цьому ж дослідженні вказується на можливі підходи до регулювання трудові відносини на цифрових платформах, зокрема щодо прозорості роботи на таких платформах, щодо рекомендованого рівня справедливої оплати праці.

Що не менш важливо, запровадження такого регулювання на засадах соціального діалогу, тобто з урахуванням інтересів самих працівників, платформ та роботодавців.

Пізнiшi дослідження платформної зайнятості в Україні вказують також на низку важливих викликів, з якими в українському контексті ми стикаємося, зокрема: 1) обмежений доступ до інтернет зв'язку та відповідних технологій; 2) потреба у відповідній кваліфікації, що не завжди забезпечується системою освіти, спрямованою на підготовку фахівців у сфері бізнесу, управління та права; 3) недостатній рівень знання англійської мови як мови міжнародного спілкування [4].

Варто також зазначити, що в Україні активно розвивається цифрова економіка, а також запроваджено низку змін до законодавства щодо регулювання трудових відносин у таких умовах, багато з яких справедливо критикуються [5], оскільки замість осучаснення трудового законодавства в результаті маємо звуження трудових прав та порушення реального балансу інтересів сторін трудового договору. Тим не менше, важливі кроки вже зроблено: осучаснено регулювання дистанційної та надомної роботи, запровадження гнучкого режиму робочого часу, введення у законодавство понять гіг-спеціалісти та гіг-контракт, трудовий договір з нефіксованим робочим часом та запровадження інститут спрощеного регулювання трудових відносин.

Водночас виникає питання: *Чи дійсно на часі в умовах воєнного стану вводити в правове регулювання трудових відносин поняття зайнятості на цифровій платформі як новий вид трудових відносин?*

Очевидно, що уникнути правового врегулювання трудових відносин зайнятості на цифрових платформах не вдасться, оскільки такі відносини зумовлені розвитком суспільних відносин в сучасних умовах. Дійсно, цифровізація як якісна характеристика сучасного суспільного виробництва проникає у сферу трудових відносин. А отже, якщо відносини не врегульовані у справедливий та цивілізований спосіб, то вони будуть тяжити до врегулювання у вигідний для сильнішої сторони спосіб, від чого звісно ані працівники гіг-економіки, ані роботодавці (замовники), ані держава як обтяжена соціальними зобов'язаннями сторона не виграють.

Щодо своєчасності запровадження платформної зайнятості як нового виду трудових відносин саме зараз, діючи на випередження, тобто з метою підготовки нормативної бази для ефективного розвитку трудових відносин в умовах повоєнної відбудови економіки, налагодження нормального соціального буття в країні, можливо й має сенс. Однак маємо зробити застереження, що саме зараз, коли ситуація у сфері соціально-економічного життя України значною мірою зумовлена міграційними, а точніше – еміграційними процесами у сфері праці, ефективний соціальний діалог між зацікавленими особами встановити навряд чи вдасться. На нашу думку, це створить небезпеку застосування викривленого підходу до правового врегулювання праці на цифрових платформах, який буде характеризуватися лобіюванням інтересів самих цифрових платформ.

Більше того, досі існує велика кількість концептуальних прогалин щодо кваліфікації сторін таких відносин як працівник–роботодавець, працівник–платформа–роботодавець.

Зрештою, кого слід визнати роботодавцем у випадку трудової зайнятості через цифрову платформу: власне суб'єкта, який розмістив замовлення (роботу), чи платформу, на якій зареєстрований працівник, чи можливо кінцевого бенефіціара цифрової платформи?

Так само потрібно виробити критерії розмежування працівників та підрядників, тобто залучених до виконання роботи осіб, адже тут підлягають врахуванню низка факторів, зокрема: підлеглість та підзвітність, відповідальність та оплата, формалізованість правовідносин тощо.

На нашу думку, такі важливі рішення як унормування трудових відносин на цифрових платформах потрібно приймати з урахуванням існуючого досвіду регулювання платформної зайнятості, у тому числі Директиви ЄС про вдосконалення умов платформної праці [6]. Проте робота над зазначеною директивою ще триває. Так, 02 лютого 2023 року Європейський парламент підтримав правки до цього документа, зокрема щодо презумпції трудових відносин та посилення прозорості алгоритмів платформної роботи [7].

Таким чином, запровадження платформної зайнятості як нового виду трудової діяльності саме зараз виглядає недоцільним та передчасним, потребує врахування сторін соціального діалогу та узгодження з положеннями законодавства ЄС у сфері нестандартних форм зайнятості, зокрема платформної праці.

Список використаних джерел:

1. Верховна Рада України продовжить оновлення Кодексу законів про працю України у 2023 році – Галина Третякова / Верховна Рада України: офіційний вебпортал парламенту України, 15 лютого 2023 року. URL: https://www.rada.gov.ua/news/news_kom/233128.html.

2. Інтерв'ю з Головою Комітету Верховна Рада України продовжить оновлення Кодексу законів про працю України у 2023 році / Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів. 15 лютого 2023 року. URL: https://komspir.rada.gov.ua/news/main_news/75824.html

3. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи. Міжнародна організація праці, 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635371.pdf

4. New forms of employment in the eastern partnership countries: platform work – Ukraine / European Training Foundation, 2021. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-06/platform_work_ukraine_0.pdf

5. Сандул Г., Кудинська І. З пролетарів у гіг-працівники. Як змінилися трудові відносини за 30 років незалежності. 18 серпня 2021 року. URL: <https://politkrytyka.org/2021/08/18/z-proletariv-u-gig-pratsivnyky-yak-zminylsya-trudovi-vidnosyny-za-30-rokiv-nezalezhnosti/>

6. Proposal for a Platform Work Directive 2021/0414 (COD). URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24992&langId=en>

7. EU Parliament adopts position on platform workers directive. February 15, 2023. European Trade Union Institute. URL: <https://www.etui.org/news/eu-parliament-adopts-position-platform-workers-directive>



СЕКЦІЯ 2

Публічне управління та адміністрування

БОВТ І.В.

студентка I курсу магістратури
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м.Київ
науковий керівник Качан Я.В.

ТРАНСФОРМАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Процес демократизації українського суспільства змушує по-новому поглянути на роль кадрової політики в державі. Побудова ефективної роботи держави-складний шлях, що вимагає нових політико-соціальних відносин, заснованих на принципах співпраці і взаємодопомоги. Весь інститут державної служби, а також органи місцевого самоврядування, на початку 90-х потребували реформування, і з роками ця необхідність не втратила своєї актуальності.

Державна кадрова політика зазнавала змін під впливом соціально-економічних факторів розвитку суспільства, численних реформ і переворотів, обумовлених становленням державності і дезорієнтацією суспільної свідомості в даній області. Кожен історичний етап визначався вдосконаленням її змісту та наповненням новими елементами. Модернізація була спрямована на цілі, завдання, принципи, суб'єктний склад відносин; змінам були піддані поняття Кадрова політика і кадрова робота, відбувалося переосмислення їх ролі, взаємодії і ключових особливостей. Простежувалася динаміка в процесі законодавчого врегулювання кадрової політики держави, забезпечення нових підходів при формуванні кадрового корпусу, правомірності їх професійних рішень. Змістовною причиною кризового стану кадрової системи відзначають революційний характер зміни владних еліт [1].

Аналіз існуючої кадрової політики дозволяє позначити ряд проблем. Існуючі кадрові технології найчастіше вирішують поточні цільові завдання органів влади, але не формують ефективний кадровий корпус, здатний вибудувувати стратегію розвитку в умовах сучасних трансформації. Існуюча система мотиваційної складової державних службовців не пов'язана з показниками ефективності їх діяльності, не здатна вибудувувати професійну траєкторію розвитку державних службовців. Дана тенденція обумовлює зростання негативних факторів, зокрема, стагнацію політичних процесів, пасивність державних службовців в аспекті виконання посадових повноважень, несвочасне вирішення кадрових проблем, зниження якості та обсягу наданих державних послуг, приплив на державну службу фахівців, що не володіють необхідними компетенціями і не здатними своєчасно відповідати на економічні та соціальні виклики.

Назріла доцільність трансформації державної кадрової політики, існуючі технології і методи потребують якісної структурної перебудови, віртуалізація сучасного публічного простору політики за допомогою активного застосування Інтернет технологій, що обумовлює необхідність переорієнтації на інформаційний та інноваційний формат кадрової роботи, перегляду існуючих і розробки нових концептуальних парадигм кадрової політики, розширення спектру використовуваних для індивідуального професійного розвитку освітніх технологій в сегментах додаткової та безперервної професійної освіти, зміни інструментів відбору та підбору персоналу, успішно зарекомендували себе в недержавних структурах. Ефективне вирішення політичних завдань необхідно забезпечувати за рахунок синтезу політичної та бізнес – еліти при заміщенні вакантних місць державної служби.

Трансформацію кадрової політики необхідно здійснити і в напрямку оцінки персоналу. Нові елементи механізму оцінки повинні бути переорієнтовані на використання індивідуальних професійно-особистісних якостей співробітника для формування ефективного кадрового корпусу.

Відповіддю на інформаційний виклик повинні стати інноваційні технології. Зокрема, особливу увагу багатьох дослідників привернуто до активного впровадження блокчейна в діяльність HR-менеджерів. Блокчейн – спосіб зберігання даних, в якому немає єдиного сервера. Інформація зберігається на пристроях тисяч або сотень тисяч людей (це залежить від конкретного блокчейна). Дві головні переваги блокчейна: публічність і надійність. Записи тут неможливо підробити, так як вони зберігаються у всіх учасників системи. Спочатку дана технологія застосовувалася для системи біткоїни, проте успішний досвід її функціонування дозволяє спроектувати стратегію подальшого розширення сфери її впливу. Впровадження даної системи в діяльність кадрових служб державних органів дозволить оптимізувати часові ресурси претендентів, а також дозволить вибрати найбільш успішного кандидата, спираючись виключно на його професійні компетенції та досвід роботи [3, с. 71]. Державна кадрова політика повинна орієнтуватися на застосування мережевих технологій, що забезпечують інтерактивні комунікації з громадянами, моніторинг їх соціальних побоювань і пропозицій щодо розвитку державних органів. Трансформація державної кадрової політики необхідна за вектором актуалізації підходів до навчання державних службовців. На зміну традиційним технологіям навчання персоналу, приходять нові інструменти розвитку. Особливої популярності набувають методики гейміфікації, фасилітації. Перша технологія дозволяє актуалізувати інтерес до отримання нових знань, друга налагодити механізм командної роботи. Для успішного здійснення повноважень державних органів необхідно крім індивідуального розвитку кожного співробітника, забезпечити ефективну командну роботу.

Найважливішим напрямком сучасної державної кадрової політики визначається оновлення державного апарату, трансформації системи підвищення кваліфікації державних службовців, використання інноваційних кадрових технологій. Кадровій політиці в умовах трансформації держави необхідно базуватися на сучасних концепціях, більш змістовних методиках кадрового інструментарію. Для апробації нових кадрових технологій, виявлення найбільш успішних з них і подальшого їх уточнення, з подальшим законодавчим закріпленням, необхідне створення інноваційних навчальних платформ. Сучасні методики навчання необхідно вибудовувати з використанням віртуального освітнього контенту. Зростання ролі інтернет-технологій в навчанні обумовлено зростанням пріоритетного використання електронних майданчиків для здійснення професійних комунікацій [2].

Видається доцільним в умовах трансформації державної кадрової політики впровадження запропонованих технологій, які забезпечать створення високоефективного кадрового корпусу державних цивільних службовців.

Список використаних джерел:

1. Малиновський В.Я. Публічна служба в Україні : підручник. Київ: Кондор, 2018. 312 с.
2. Типове положення про службу управління персоналом державного органу: Наказ Нацдержслужби України від 03.03.2016. № 47. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16>(дата звернення: 08.04.2023).
3. Федорчук В. А. Організаційно-правове забезпечення кадрової політики в державному управлінні. *Вісник НАДУ*. 2015. № 1. С.23–29.

БОЙКО О. М.

магістр

спеціальність «Публічне управління та адміністрування»

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

СТАН ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ ЯК ПРІОРИТЕТ НАЦІОНАЛЬНИХ ІНТЕРЕСІВ ДЕРЖАВИ

Розвиток суспільства супроводжується визначенням життєвих цінностей, які є орієнтиром для кожної особи в її діяльності, інтересах, потребах. У спектрі цих цінностей здоров'я посідає найвагоміше місце, про що свідчить численні соціологічні опитування та аналітичні дослідження.

Обов'язковою умовою розвитку та самозбереження держави є достатність і оптимальне використання трудового потенціалу, а необхідна кількість та якість трудових ресурсів може бути забезпечена за рахунок їх відновлення та приросту шляхом проведення державою ефективної соціальної, демографічної та освітньо-виховної політики; їх збереження за рахунок ефективної охорони здоров'я, навколишнього середовища та правопорядку. Система самозбереження – необхідний компонент існування держави, а стан здоров'я населення – одна із найважливіших складових такої системи.

Людина – найвища цінність суспільства, а здоров'я, носієм якою вона є, зумовлює гармонійний розвиток людини і тим самим є запорукою всебічного розвитку суспільства. Здоров'я людини – соціальна цінність, невід'ємна частина суспільного багатства, і від суспільства залежить, як здоров'я використовується, охороняється і відтворюється. Аналіз здоров'я людини стає необхідною умовою розкриття і вдосконалення людських здібностей і можливостей як рушійної сили та найвищої мети суспільного прогресу [3].

Стан здоров'я населення є одним з найважливіших показників добробуту та розвитку будь-якої держави. Це пов'язане з тим, що здорова нація має суттєвий вплив на зростання економіки, соціальної стабільності та загальний рівень життя її громадян.

Стан здоров'я населення є одним із соціальних індикаторів суспільного прогресу, потенціалом економічного зростання та безпеки держави і посідає чільне місце в системі цінностей будь-якої цивілізованої країни [2, с. 6].

Враховуючи виняткову індивідуальну та суспільну цінність здоров'я, яке суттєво впливає на процеси і результати економічного, соціального і культурного розвитку країни, демографічну ситуацію і стан національної безпеки, а також те, що стан здоров'я населення є важливим соціальним критерієм ступеня розвитку і благополуччя суспільства, було проголошено основні принципи охорони здоров'я:

- визнання охорони здоров'я пріоритетним напрямом діяльності суспільства і держави, одним з головних чинників благополуччя та покращання життя народу України;

- профілактична та реабілітаційна спрямованість функцій охорони здоров'я, взаємодія яких визначає стратегії її поліпшення та подальшого розвитку;

- спадкоємність в організації та реформуванні охорони здоров'я з урахування всесвітнього досвіду;

- комплексний медико-екологічний, медико-соціальний підхід до вирішення проблем охорони здоров'я;

- наукова обґрунтованість проектів з охорони здоров'я, концепцій і напрямів розвитку, методів і програм діяльності;

- багатокладність економіки охорони здоров'я і багатоканальність її фінансування, поєднання державних гарантій з демонополізацією та заохоченням підприємництва і конкуренції, що забезпечують єдиний медичний простір;
- рівноправність громадян в отриманні медичної допомоги та інших послуг з охорони здоров'я, незалежно від форм власності закладів;
- інформаційна відкритість діяльності у сфері охорони здоров'я [1].

Основним базовим національно-державним інтересом, геополітичним пріоритетом і стратегічним завданням зовнішньополітичного курсу України в умовах глобалізації та євроінтеграції є її виживання, підвищення життєспроможності та зміцнення як вільної, суверенної, сучасної незалежної держави за умови збереження національних цінностей, захисту економічного і політичного суверенітету, власної соціально-культурної ідентичності, перетворення з об'єкта геополітичних ігор великих потуг на повноцінний суб'єкт геополітики, тобто на самостійного гравця, який визначає свої цілі і дії на міжнародній арені.

Здоров'я – як стан повного фізичного, психічного та соціального благополуччя є базовою складовою людського капіталу та національної безпеки держави.

Так, згідно з чинною Конституцією і законами України головними орієнтирами політики безпеки є, з одного боку, національні інтереси, що спираються на цінності Українського народу як носія суверенітету та єдиного джерела влади, і, з іншого боку, цінності загальнолюдські, в центрі яких стоять інтереси соціального індивіда.

Здорове населення здатне до продуктивної праці, забезпечення соціальної стабільності, підтримки новацій та економічного зростання. Наприклад, якщо нація має значну частку хворих на захворювання, які можна не розпізнати, то це призводить до значних витрат на охорону здоров'я та продуктивність працівників, які не можуть працювати через хворобу. Це, зрештою, може бути тригером скорочення соціальних програм та зниження рівня соціального добробуту населення.

Отже, держава має робити все можливе задля забезпечення стану здоров'я населення, оскільки це є важливою складовою для досягнення національних інтересів, зокрема економічного та соціального розвитку держави.

Список використаних джерел:

- 1.Гладун З. С. Державна політика охорони здоров'я в Україні (адміністративно-правові проблеми формування і реалізації) : монографія. Тернопіль : Економічна думка, 2005. 460 с.
- 2.Державне управління реформуванням системи охорони здоров'я в Україні : навч.-наук. вид. / авт. кол.: М. М. Білинська, Я. Ф. Радиш, І. В. Рожкова та ін. ; за заг. ред. проф. М. М. Білинської. Київ; Львів : НАДУ, 2012. 240 с.
- 3.Загальна теорія здоров'я та здоров'я збереження : колективна монографія / за заг. ред. проф. Ю. Д. Бойчука. Харків : Вид. Рожко С. Г., 2017. 488 с.

ВАСИЛИШИН С. В.

заступник директора з розвитку ПП «Оліяр»,
студент денної форми навчання
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ КООПЕРУВАННЯ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Новий період реформування кооперативного руху ознаменувався прийняттям Закону «Про кооперативи», згідно з яким в аграрному секторі економіки було виділено два типи кооперативів: пов'язані з участю, обов'язкова участь у трудовій діяльності, а також сільськогосподарські обслуговуючі кооперативи.

Підготовлена та запропонована законодавча ініціатива має стати основою для розвитку кооперації. Водночас наведена термінологія посилює суперечливість наукового підходу до визначення відмінності обслуговуючої кооперації від виробничої, що зумовлює необхідність подальших досліджень у цій сфері.

Тому що за відсутності послуг кооперативи стикаються з великим фінансовим тягарем і складними системами документообігу, включаючи видачу податкових накладних, декларацій тощо, які вимагають створення нових робочих місць для добре оплачуваних спеціалістів.

Ефективна діяльність сільськогосподарських кооперативів у сучасному правовому просторі України можлива лише за умови надання кооперативам особливого статусу як представникам господарських одиниць – сільськогосподарського виробництва.

Вивчаючи особливості розвитку кооперативного руху в сучасний період, необхідно звернути увагу на зростання масштабів діяльності сільськогосподарських кооперативів шляхом злиття малих кооперативів, які до об'єднання мали місцевий характер. У той же час все більше і більше кооперативів починають використовувати передові інформаційні технології, щоб допомогти виробникам сільськогосподарської продукції створити комп'ютеризовану систему для управління виробничими процесами, процесами споживання сільськогосподарської продукції, інвестиційним постачанням, необхідним виробничим матеріалом тощо. Але така операція потребує великого інвестиційного капіталу, який можливий лише в коопераційних та інтеграційних об'єднаннях, які мають здатність концентрувати великі капітали та досягати економічної ефективності від масштабів виробництва та бізнесу продуктів, а також послуг, маркетингу, логістики, наукових розробок. Не обійти увагою виробничі кооперативи, що спеціалізуються на обслуговуванні.

Таким чином, слід зазначити, що це дослідження зосереджено на обслуговуючих кооперативах, оскільки вони мають особливі характеристики, які заохочують і підтримують діяльність сільськогосподарських виробників і дозволяють їм отримувати переваги сільськогосподарського виробництва значна перевага над іншими формами господарювання, зберігаючи незалежність. Розглядаючи особливості розвитку кооперативного руху на сучасному етапі розвитку діяльності сільськогосподарської кооперації за рахунок об'єднання дрібніших кооперативів, можна побачити, що єдність має локальний характер.

У той самий час дедалі більше кооперативів починають використовувати інноваційні інформаційні технології, які допомагають сільгоспвиробникам створювати комп'ютерні системи, керувати виробничими процесами та продажем сільськогосподарської продукції, забезпечуючи необхідні засоби виробництва та ін.

Переважна більшість сільгоспвиробників – членів кооперативів використовують можливості Інтернету для свого бізнесу [1].

Водночас слід зазначити, що посилення конкуренції на світовому ринку супроводжується новими труднощами, тому потрібно шукати інноваційні форми ведення сільського господарства.

Сучасні сільськогосподарські кооперативи повинні враховувати централізований та інтегрований розвиток у сегментах виробничо-збутового ланцюга, зростаючі вимоги торгівлі та кінцевих споживачів до якості продукції та сервісу, зміну уподобань, вимоги до якості – міжнародні стандарти та стандарти.

З метою підтримки конкурентоспроможності сільськогосподарських товаровиробників, які є членами кооперативу, та їх діяльності, сільськогосподарські кооперативи повинні виконувати невластиві їм функції, розширюючи свою діяльність шляхом надання послуг особам, які не є членами кооперативу, ризикувати використанням капіталу, встановлення ціни спільного муніципального підприємства та його дочірнього підприємства. У багатьох країнах Європи та світу пільгова, податкова, кредитна та антимонопольна політика створила сприятливі умови для розвитку та ефективнішої діяльності сільськогосподарських кооперативів.

Ця державна підтримка обумовлена соціальним характером некомерційних сільськогосподарських кооперативів, створенням нових робочих місць та вирішенням соціальних проблем сільського населення, кооперативні освіти сприяють розвитку села. У діючій системі сільськогосподарських кооперативів існують кооперативи щодо споживання, переробки, постачання, продажу, обслуговування, кредитування, страхування, інформації та консультування сільськогосподарської продукції. Його діяльність регулюється, зокрема, Законом України «Про сільськогосподарську кооперацію» [2].

Насправді переважають багатофункціональні кооперативи, які, зазвичай, поєднують у собі функції постачання й маркетингу та виконують функції міжгалузевого обміну у сфері сільського господарства. В Україні сільськогосподарські кооперативи здебільшого поєднують малі та середні підприємства агробізнесу (селянські господарства (фермерські 24 господарства) та особисті дочірні підприємства) – сільськогосподарських виробників, інтереси яких визначаються принципами роботи кооперативу. Діяльність сільськогосподарських виробників може здійснюватися у різних формах та формах співробітництва, від простих взаємин до складних інтегрованих курсів навчання, від виробництва сировини до продажу готової продукції [3].

Подальшому розвитку аграрної кооперації заважає багато проблем: відсутність локального розміщення дрібних виробників гомогенізованої продукції; не розуміють сутності сільськогосподарської обслуговуючої кооперації; відсутність достатнього фінансового забезпечення для створення належної фізично-технічної бази.

Крім того, на регіональному рівні відсутні ефективні програми підтримки нових та існуючих кооперативів.

На нашу думку, можна відзначити основні перешкоди розвитку сільськогосподарської кооперації в Україні:

- структура аграрного сектору не розвивалася синхронно;
- фізико-технічна база кооперативу не відповідає вимогам, особливо у капіталомісткому сільськогосподарському виробництві;
- відсутність кредитів і слабка фінансова підтримка держави для розвитку сільськогосподарської кооперації.

Вивчаючи напрацювання науковців щодо побудови та впровадження кооперативного руху, необхідно визначити ключові фактори, які сприяють сприянню розвитку сільськогосподарської кооперації.

Для прискорення розвитку сільськогосподарської кооперації в Україні вважаємо за необхідне посилити державну підтримку та вдосконалити основні напрями використання. Тому ми розглядаємо можливість спрямувати частину бюджету на підтримку розвитку фондів сільської кредитної кооперації, в тому числі 30% кредитів сільськогосподарським підприємствам, кредитній кооперації, на фінансування малих і середніх сільськогосподарських підприємств, а також виділити субсидії на компенсацію відсоткових ставок процентні ставки за кредитами сільськогосподарських кредитних кооперативів.

Список використаних джерел:

1. Сухостаєць А. І. Пріоритетні напрями розвитку кооперації як форми підприємництва в аграрній сфері. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2019. № 3. С. 166–170.
2. Про сільськогосподарську кооперацію: Закон України № 469/97/ВР від 17.07.1997 р. у редакції від 19.01.2013, підстава - 5495-VI. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/469/97- %D0%B2 %D1%80](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/469/97-%D0%B2%D1%80).
3. Утеченко Д. М. Функціонування сільськогосподарської кооперації як засіб відтворення людського капіталу сільських територій. *Економіка та держава*. 2020. № 11. С. 101–105.

ВІНАРСЬКА-СВИРИДЮК В. Л.

магістр

спеціальність «Публічне управління та адміністрування»

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

РОЗВИТОК КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

Сьогодні відбуваються зміни, пов'язані з необоротністю економічних реформ і рухом до здорової конкуренції, які змушують організації України приділяти значну увагу довгостроковим аспектам кадрової політики, що базується на науково обґрунтованому плануванні.

Робота із кадрами – це складна система формування і впровадження кадрової політики, що відповідає за усі сторони забезпечення потреб працівників і підприємства у їхньому гармонічному поєднанні для досягнення головних стратегічних цілей підприємства. Тому кадрова політика є однією з найбільш важливих сфер життя підприємства, що має досить великий потенціал для підвищення ефективності усієї його діяльності [3, с. 315].

Кадрова політика – це комплекс заходів, що спрямовані на розвиток та управління кадрами в організації з метою досягнення поставлених стратегічних цілей та завдань. Вона включає в себе планування, підбір, навчання та розвиток персоналу, оцінку його ефективності, а також забезпечення соціальної захищеності та мотивації працівників.

Кадрова політика має важливе значення для успішного функціонування будь-якої організації, включаючи систему охорони здоров'я. Завдяки раціональній кадровій

політиці можна досягти більшої ефективності та ефективності працівників, покращити якість надання послуг і забезпечити відповідність професійним стандартам та вимогам.

У системі охорони здоров'я кадрова політика має особливе значення, оскільки вона стосується працівників, які забезпечують життєво важливі послуги для населення. Крім того, швидкий розвиток медичних технологій і наукових досягнень вимагає від медичних працівників постійного підвищення кваліфікації та навчання.

Отже, ефективна кадрова політика в системі охорони здоров'я має на меті забезпечити належний рівень кваліфікації та мотивації медичних працівників, що дозволить підвищити якість медичної допомоги й забезпечити доступність цих послуг для всього населення.

Аналіз тенденції скорочення чисельності медичних працівників з наступною екстраполяцією даних свідчить, що до 2030 року укомплектованість медичних закладів України лікарями становитиме 75 %, а середнім та молодшим медичним персоналом – 73,6 % від потреби. Основними кадровими проблемами у системі охорони здоров'я (СОЗ) України є брак кваліфікованих медичних працівників, регіональна нерівномірність забезпечення населення медичними кадрами, невмотивованість медичних кадрів до ефективної праці через недосконалу систему її оплати, низький рівень укомплектованості лікарських посад за окремими спеціальностями, висока частка працівників пенсійного віку, застаріла нормативно-правова база з питань кадрової політики в галузі, 2 неоптимальне співвідношення між лікарями та молодшим медичним персоналом, а також хронічна недофінансованість системи охорони здоров'я [2].

Розвиток кадрової політики в системі охорони здоров'я є важливим елементом забезпечення якісної та доступної медичної допомоги для населення України. Для досягнення цього мети необхідно вирішувати низку завдань, пов'язаних з підвищенням кваліфікації медичних працівників, забезпеченням їхньої соціальної захищеності та збільшенням кількості фахівців у сфері охорони здоров'я.

Одним з найважливіших напрямків розвитку кадрової політики є підвищення кваліфікації медичних працівників. Необхідно забезпечувати систематичну підготовку та перепідготовку медичного персоналу, вдосконалювати систему підвищення кваліфікації та надавати можливості для стажування та обміну досвідом з фахівцями інших країн. Також важливо забезпечити можливість медичним працівникам отримувати різні сертифікати і дипломи відповідно до своєї спеціалізації, що визначить їхні права на роботу в Європейському Союзі та інших країнах.

Для забезпечення соціальної захищеності медичних працівників необхідно розробляти та впроваджувати механізми забезпечення їхніх прав на рівні з іншими категоріями працівників, зокрема забезпечувати їхній доступ до соціальних послуг, медичного страхування та пенсійних виплат.

Крім того, необхідно збільшувати кількість медичних працівників у системі охорони здоров'я. Для цього потрібно розробити та впровадити привабливі умови праці для медичних працівників, що включають достойну заробітну плату, можливість кар'єрного росту, соціальні гарантії та забезпечення безпеки праці.

Крім того, важливо залучати молодих людей до професії медичних працівників і забезпечити їм належну підготовку та сприяння у працевлаштуванні. Необхідно проводити інформаційну та освітню роботу з молоді, щоб привернути їх увагу до професії медичного працівника та надати їм достатню кількість інформації про можливості отримання відповідної освіти та працевлаштування.

Зокрема, доцільно створювати програми підтримки молодих медичних фахівців, зокрема шляхом забезпечення їхнього безкоштовного навчання, стажування та підвищення кваліфікації, а також забезпечення фінансової підтримки на етапі підготовки та працевлаштування.

Ю. Макогон визначив основні напрями формування державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я. Зокрема, дослідник виділяє такі кроки: «формування концепції кадрової політики в сфері охорони здоров'я; створення відповідної нормативно-правової бази забезпечення кадрової політики; створення спеціальних органів боротьби і контролю у цій сфері; оперативне розслідування та постійний моніторинг можливих корупційних проявів у сфері кадрової політики охорони здоров'я України; активне міжнародне співробітництво у напрямі забезпечення кадрової політики; належне фінансування державного апарату кадрової політики у сфері охорони здоров'я; розроблення відповідних професійних стандартів, Національної рамки кваліфікації; підтримка державного фінансування цільових наукових досліджень у сфері розвитку людського потенціалу держави; розроблення дієвих механізмів прогнозування, планування, постійного моніторингу кадрових потреб у медичних кадрах у країні; розроблення ефективного механізму залучення висококваліфікованих фахівців до формування та реалізації державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я; державне регулювання програм перепідготовки та навчання медичних кадрів протягом життя; формування кадрів нової генерації з урахуванням науково-технічного та соціального прогресу; розроблення механізму підтвердження кваліфікацій медичних кадрів та дипломів вітчизняних медичних закладів освіти на міжнародному рівні; розроблення програм стимулювання роботодавців до прийому на перше робоче місце молодих фахівців сфери охорони здоров'я; удосконалення системи контролю за працевлаштуванням випускників медичних навчальних закладів усіх рівнів, які навчалися за державним замовленням; розробка та реалізація державних програм щодо забезпечення необхідних умов для створення освітньо-трудового потенціалу України з метою надання доступу обдарованій молоді до нових знань незалежно від їх матеріальних можливостей та місця проживання» [4, с. 163].

Отже, розвиток кадрової політики в системі охорони здоров'я України має бути націлено на підвищення кваліфікації медичних працівників, забезпечення їхньої соціальної захищеності, збільшення кількості фахівців та привабливості умов праці. Це дозволить забезпечити якісну та доступну медичну допомогу для населення України.

Список використаних джерел:

1. Бойко С. Г. Тенденції та особливості державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я. *Теорія і практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2018. № 1. URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2018_1/12.pdf.
2. Власенко Р. В. Щодо кадрового забезпечення галузі охорони здоров'я. *Центр економічних і соціальних досліджень*. 2021. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2021-09/ohorona-zdorovya.pdf>.
3. Економіка підприємства : підручник / за заг. ред. С. Ф. Покропивного. 2-ге вид., перероб. та доп. Київ : КНЕУ, 2005. 528 с.
4. Малігон Ю. М. Державна кадрова політика у сфері охорони здоров'я: теоретичні засади та сучасні тенденції. *Економіка, управління та адміністрування*, 2020. 4 (94). С. 160–164. URL: [https://doi.org/10.26642/ema-2020-4\(94\)-160-164/](https://doi.org/10.26642/ema-2020-4(94)-160-164/).

ВОЙТЕНКО А. В.

студент 1 курсу магістратури
кафедри публічного управління та публічної служби
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

КІБЕРБЕЗПЕКА НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

На сьогоднішній день кіберзагрози еволюціонують в надзвичайно швидкому темпі, через те, що цифрові послуги стали невід’ємною частиною економіки. Зі зростанням залежності від використання інформаційно-комунікаційних технологій на ринку праці відповідно зростають кіберризики і кіберзагрози, що потребує завчасного реагування для їх запобігання та обізнаності з факторами ризику. Процес стрімкого розвитку та поширення нових інформаційних та телекомунікаційних технологій безпосередньо впливає на всі сфери функціонування держави та в тому числі на ринок праці.

Інформаційні технології є одним з чинників досягнення максимально позитивного результату в соціальній сфері, але поряд з цим існує низка негативних аспектів, які пов’язані з використанням інформаційних технологій. Через це необхідно впроваджувати принципово нові підходи в кібербезпеці. [1, с. 14].

З метою вироблення спільних підходів у протидії кіберзагрозам, недопущення використання кіберпростору в протиправних цілях держава має активізувати участь в організації спільних міжнародних проектів з нарощування кібернетичного потенціалу. Україна має впроваджувати і застосовувати європейські та міжнародні стандарти у сфері кібербезпеки, розвивати роботу відповідних органів, які здатні ефективно взаємодіяти з відповідними органами ЄС і НАТО [3].

Адміністративно-правова діяльність України у сфері забезпечення кібербезпеки є активною категорією правового життя, завдання якої – забезпечення наявності відносин в електронній сфері. Основний комплекс загроз і небезпек електронній сфері – це наявність суб’єктів та їх вольових дій з метою створення перешкод для функціонування інформаційних і телекомунікаційних мереж у державі.

Протягом останніх років Україна, як і більшість інших країн світу, робить впевнені кроки в напрямку розбудови інформаційного суспільства, забезпечення кібербезпеки та боротьби з кіберзлочинністю.

Закон України «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України» визначає основні об’єкти кіберзахисту, які створюють критичну інфраструктуру країни, нормативно закріплює понятійний апарат у сфері кібербезпеки на найвищому рівні, регламентує принципи забезпечення кібербезпеки та національну систему кібербезпеки, окреслює державно-приватну взаємодію у сфері кібербезпеки та встановлює відповідальність за порушення законодавства у цій сфері й контроль за законністю заходів щодо забезпечення кібербезпеки України [2].

Кібербезпека стала однією з найбільш актуальних проблем у сфері ринку праці України. За останні роки кількість кібератак на українські компанії та установи значно зросла, що призвело до посилення вимог до фахівців з кібербезпеки. Зараз на українському ринку праці існує попит на кваліфікованих фахівців з кібербезпеки, зокрема, на аудиторів з кібербезпеки, інженерів з безпеки, консультантів з кібербезпеки, аналітиків з кібербезпеки, а також на фахівців зі знанням спеціалізованих програмних продуктів і технологій.

На жаль, в Україні не має достатньої кількості кваліфікованих фахівців у цій галузі. Щоб забезпечити розвиток кібербезпеки в Україні, важливо забезпечити високий рівень

освіти в цій галузі, залучати студентів до вивчення спеціальностей з кібербезпеки та розвивати курси підвищення кваліфікації для фахівців.

Також важливо підвищувати рівень уваги до кібербезпеки в компаніях та установах. Це можна зробити за допомогою проведення тренінгів, семінарів і конференцій з кібербезпеки. Ці заходи допоможуть підвищити свідомість про кібербезпеку в Україні та забезпечити розвиток цієї галузі. Крім того, важливо забезпечити відповідність законодавства з кібербезпеки міжнародним стандартам та рекомендаціям.

Також компанії та установи повинні забезпечити належний рівень захисту своєї інформації та даних. Для цього вони повинні вживати необхідних заходів з кібербезпеки, таких як встановлення антивірусного програмного забезпечення, мережевого захисту, шифрування даних тощо.

Кібербезпека є дуже важливим питанням у сучасному світі й тому важливо розуміти важливість захисту інформації та даних в наш час і робити все можливе для забезпечення безпеки в цій галузі.

Список використаних джерел:

1. Лісовська Ю. П. Кібербезпека: ризики та заходи : навч. посіб. Київ : Вид. дім «Кондор», 2019. 272 с.
2. Закон України : *Про основні засади забезпечення кібербезпеки України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2163-19>
3. Співробітництво Україна – ЄС – НАТО з протидії гібридним загрозам у кіберсфері. Київ, 2019. 28 с. URL: <https://geostrategy.org.ua/ua/analitika/item/1565-cooperation-ukraine-nato>

ЖИГАЛЕНКО А. С.

магістр

спеціальність «Публічне управління та адміністрування»

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

КЕРІВНИК ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЯК СУБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ

Професійне управління сьогодні є вирішальним для ефективного функціонування будь якої медичної установи. Така результативність визначається тим, наскільки якісно налагоджена адміністративна, виробнича та інша діяльність, що має значний вплив на кінцевий результат функціонування установи. На нашу думку, сьогодні медичні заклади потребують керівника, який поєднував би в собі дві функції: з одного боку, досконале знання системи охорони здоров'я, з іншого – вправне володіння кризовим менеджментом [1, с. 2]. Адже функціонування двох систем (державної та приватної) вимагає певних професійних умінь і навичок.

Заклади охорони здоров'я – це складні соціальні системи. Відповідно до Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 № 2801-ХІІ «заклад охорони здоров'я – юридична особа незалежно від форми власності та організаційно-правової форми або її відокремлений підрозділ, основними завданнями яких є забезпечення медичного обслуговування населення та/або надання реабілітаційної допомоги на основі відповідної ліцензії та забезпечення професійної діяльності медичних (фармацевтичних) працівників і фахівців з реабілітації» [3].

Медичні установи традиційно очолюють головні лікарі, однак, слід зазначити, що останнім часом керівниками багатьох медичних установ, особливо приватних, стали директори, а головні лікарі виконують лише функції провідних спеціалістів.

Основне завдання керівника закладу охорони здоров'я – досягнути двоєдиної мети: зберегти здоров'я населення та забезпечити процвітання своєї установи.

Проведений теоретичний аналіз дозволив нам сформулювати власне тлумачення поняття «керівник закладу охорони здоров'я» – як суб'єкт управління виступає спеціаліст, який об'єднує в собі такі професійно важливі навички як: знання основ раціональної економічної поведінки, вправно опанував новітні технології управління персоналом за умов перманентних змін відповідно до етичного кодексу лікаря та чинного законодавства.

Розуміння важливості формування в керівних працівників закладів охорони здоров'я управлінських компетентностей повільно прогресує. Крайнім доказом цього є зростання попиту на освітні програми з публічного управління та адміністрування в сфері охорони здоров'я.

Керівник медичного закладу досить специфічна категорія лінійних керівників, що здійснює управління трудовими, матеріальними та фінансовими ресурсами закладу охорони здоров'я.

«Сучасний тип керівника медичного закладу, який може бути достатньо конкурентоспроможним на ринку праці, передбачає наявність ключових компетенцій. При цьому актуальним є не лише наявність певної кількості компетенцій, а й уміння імплементувати їх у практичну діяльність, працювати з масивами інформації, знаходити та верифікувати аналітичні дані. Це, у свою чергу, дасть змогу сприймати й адаптуватись до інноваційних медичних технологій з урахуванням суспільних потреб» [2, с. 21].

Ефективна кадрова політика безпосередньо впливає на якість і доступність надання медичної допомоги населенню. Оскільки напряму залежать від рівня забезпеченості лікарень медичними працівниками та їхнього професійного рівня [4].

Ефективність діяльності керівника медичної установи напряму залежить від освіти та досвіду роботи, управлінської майстерності і рівня професіоналізму. Керівник, має володіти управлінською майстерністю – організаторськими якостями, які б дали змогу реалізувати теоретичні знання на практиці якнайефективніше.

Заклади охорони здоров'я є унікальними або, принаймні, відмінними від інших типів організацій, адже в них значно складніше визначити і виміряти результати діяльності. Та й виконувана робота дуже різноманітна, складна і специфічна, у більшості своїй термінова та невідкладна. Також вона не допускає терпимості до невизначеності та помилок. Виробнича діяльність у закладах охорони здоров'я дуже тісно пов'язана з іншими видами роботи, потребує суворої координації дій різних професійних груп і високого ступеня їх спеціалізації.

Управлінська майстерність керівників закладів охорони здоров'я включає в себе комплекс характеристик, володіючи якими особа зможе ефективно керувати як чітко визначеним колективом, так і певною системою, що само по собі вимагає наявності не тільки знань, а й певних особистих характеристик.

До таких характеристик належить, передусім, уміння здійснювати кваліфікований аналіз ситуації й орієнтуватися в складних обставинах, точно сприймати вимоги вищих керівників, розробляти альтернативні рішення з наступним вибором найрезультативнішого, вчасно визначити дії, необхідні для розв'язання актуальних проблем, ясно ставити завдання перед підлеглими й здійснювати ефективний контроль їх виконання, проявляти волю й наполегливість у подоланні труднощів, що виникають при цьому і, звичайно, залишатися самокритичним в оцінці підсумків діяльності.

Керівник має продемонструвати впевненість у собі, стратегічне бачення та активну державницьку позицію: віднайти оптимальну модель діяльності закладу охорони здоров'я, поєднати наступництво у роботі й водночас продемонструвати націленість на привнесення нових стандартів, методів та інструментів, бачити за сухим бюрократизмом високі цілі та реалії життя і зуміти розкрити для кожного його внесок у спільну справу. Це стане персоналу поштовхом до спільного переосмислення місії та пріоритетів діяльності закладу охорони здоров'я і зорієнтує колектив на ефективну співпрацю та досягнення поставлених цілей.

Наскрізної уваги потребує налагодження ефективних комунікацій – зовнішніх, які визначають конкурентоспроможність, гнучкість, популярність закладу охорони здоров'я, та внутрішніх, які є запорукою достатньої поінформованості персоналу та сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Навчитися говорити зрозумілою мовою з кожним, не лише інформувати про останні події, а справді доносити свої думки та здобувати підтримку – це те, без чого неможливо уявити сьогодні ефективне управління.

Шлях до ефективної моделі управління лежить через кардинальне переосмислення повноважень і відповідальності. У непевних українських реаліях успішна робота залежить не стільки від додержання формальних інструкцій та володіння академічними знаннями, скільки від наявності стратегічного бачення у лідерів, гнучкості у сприйнятті речей і пошуку розв'язки складних завдань, відкритості до змін та готовності щоденно навчатися, аби завжди «бути на вістрі» [5, с. 5].

Керівник має бути лідером, здатним спрямувати очолюваний ним заклад на досягнення поставлених цілей.

Таким чином, керівник закладу охорони здоров'я як суб'єкт управління – це конструктор, стратег, лідер і провідник змін, який забезпечує стратегічний розвиток організації. Він повинен бути гнучким, добре освіченим, володіти професійними знаннями, уміти мислити системно й аналітично, управляти ресурсами, орієнтуватися на результати, бути готовим до безперервної освіти і саморозвитку, володіти комунікативними навичками. Йому необхідно володіти новими методами організації й управління, основними з яких є управління ринком чи мережею послуг, орієнтоване на охорону здоров'я населення; активне управління якістю та постійне вдосконалення роботи; управління медичним обслуговуванням з виходом за межі організацій; управління фінансами з орієнтацією на ефективність організації.

Список використаних джерел:

1. Біла В. Головний лікар: менеджер, клініцист чи управлінець? Технологія управління закладом охорони здоров'я: дайджест; уклад.: Г. Я. Єржак. Дніпропетровськ: ДОНМБ, 2016. 23 с. URL: file:///C:/Users/user/Downloads/health_managment_1_2016.pdf.

2. Васюк Н. О. Керівні кадри в системі охорони здоров'я: сутність понять. Завдання держави у забезпеченні ефективної кадрової політики галузі охорони здоров'я. *Матеріали науково-практичної конференції*. Київ, 2015. С. 18–23.

3. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 р. № 2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>.

4. Модернізація менеджменту системи охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи. *Аналітична записка за матеріалами науково-практичної конференції з міжнародною участю*. Тернопіль – Кам'янець-Подільський, 12–13 грудня 2018 року. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/33636/1/pdf>.

5. Порядок денний нового міністра: практичні рекомендації щодо ефективного розв'язання першочергових завдань новопризначеними міністрами та керівниками інших

органів виконавчої влади ; за заг. ред. Т. Мотренка. Київ : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2010. 192 с.

ІВАНОВ А. В.

доктор філософії з публічного управління та адміністрування,
доцент кафедри публічного управління та публічної служби
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Соціальна політика завжди мала важливе значення не тільки у процесах суспільного розвитку, а й у державному розвитку в цілому. У сучасних воєнних умовах, в яких опинилася наша держава, соціальна політика відіграє все важливішу роль, адже найбільш вразливі верстви населення потребують виняткової уваги зі сторони держави. Варто зазначити, що ефективність реалізації соціальної політики суттєво впливає на сталий суспільний розвиток держави, а також й на її національну безпеку. Повномасштабне вторгнення Росії в Україну призвело до зростання кількості безробітного населення та зменшення доходів працюючого населення, оскільки чимало підприємств зазнало ліквідації або знаходяться у вкрай нелегкій економічній ситуації. Через це, на даний час виняткової актуальності набуває потреба у державному сприянні в реалізації ефективної соціальної політики.

Узгодженого визначення соціальної політики на даний момент не існує, але вивчаючи поняття в економічному, політичному і, нарешті, правовому сенсі, соціальну політику видається визначити як систему заходів, спрямованих на виконання соціальних функцій держави, забезпечення соціальної та культурної діяльності держави, прав і людських інтересів, процвітання, соціального розвитку та підвищення рівня життя людей. Соціальна політика формує державні соціальні нормативи, стандарти й гарантії, які є важливим складником права на соціальний захист в Україні. На них покладене важливе завдання – забезпечувати життя людей на належному рівні. Саме соціальні стандарти, нормативи й гарантії визначають рівень доходів населення, від якого безпосередньо залежить якість його життя [2].

Військова ж агресія Росії проти України спричинила ряд проблем не тільки для нашої країни, а й для інших країн світу. Неналежне і неможливе взаємоузгодження імпортно-експортних операцій, зміщення ланцюгових поставок, неможливість належного експортування постійних щорічних зернових та інших сільськогосподарських культур в різні країни світу, спричинює фінансові труднощі в Україні, збільшує значно інфляційні ризики та створює продовольчу загрозу окремим імпортозалежним країнам від українських поставок. Так, у звіті МВФ визначено основні фактори: ринок нафти; трудова міграція; криза мікросхем із-за браку неону; інфляційні процеси через удорожчання інвестицій; антимігрантські заходи [4].

Стан та наслідки війни в Україні неминуче відобразилися та значно погіршили і без того складний соціально-економічний стан країни. Ще більш незахищеними стали діти-сироти, багатодітні сім'ї, родини військовослужбовців, безробітні, пенсіонери, самотні незабезпечені люди; ще більш вразливими стали біженці та безпритульні, сім'ї полонених військовослужбовців. Економічні негаразди, військові дії негативно

впливають на матеріальне становище та фінансову спроможність населення, суб'єктів господарювання. Боргова, валютна безпека погіршують фінансові можливості держави та негативно впливають на соціально незахищені верстви населення. У свою чергу, низька купівельна спроможність українських громадян, несприятливі умови праці, знищення інфраструктури унеможливають та гальмують суспільне виробництво [1, с. 3].

На сьогодні, одним із головних завдань соціальної політики є надання громадянам своєчасної, доступної та якісної підтримки у розбудові системи соціальних послуг та соціальної роботи, наближеної до найкращого європейського досвіду, що набуло особливої актуальності під час війни. Науковці наголошують, що в Україні потрібні комплексні заходи, які повинні бути спрямовані на зменшення глибини бідності серед усіх верств населення, з підвищенням загального життєвого рівня, забезпеченням соціальних гарантій, покращенням здоров'я населення та якості життя, що має бути одним з вагомих пріоритетів соціальної політики України [5, с. 55].

На сьогодні в Україні реалізується чимала кількість заходів, спрямованих на розв'язання сучасних соціальних проблем, а саме:

1. Розроблено програму релокації підприємств та працевлаштування внутрішньо переміщених осіб.

2. Затверджено Порядок надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні.

3. Спрощено одержання статусу безробітного відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану» від 21 квітня 2022 р. № 2220-IX.

4. Розроблено програму підтримки внутрішньо переміщених осіб.

5. Адаптовано соціальну допомогу до воєнних умов.

6. Затверджено «Порядок надання гуманітарної та іншої допомоги цивільному населенню в умовах воєнного стану в Україні».

7. Вирішено питання доставки продуктів у міста, де здійснюються бойові дії шляхом утворення Міжвідомчої робочої групи щодо забезпечення населення продовольчими товарами тривалого зберігання та санітарно-гігієнічними товарами в умовах воєнного стану.

8. Вирішено питання нарахування пенсій та соціальних виплат, виплат пенсії в разі втрати годувальника під час дії воєнного стану для осіб 18–23 років, допомоги з лікування. Водночас спрощено процедуру перетину державного кордону в умовах воєнного стану для осіб із складових сил оборони та сил безпеки, для виїзду для лікування за кордон [3].

Таким чином, на основі вище наведеного можна дійти висновку, що у сучасних умовах війни в Україні соціальна політика повинна бути досить швидкою, високо ефективною та відкритою, адже у таких умовах людині зазвичай не може витратити багато часу на бюрократизм в нашій державі. Через це, на сьогодні в Україні реалізується чимала кількість заходів, спрямованих на досягнення даної мети. Проте, варто зазначити, що на відповідну державну допомогу розвитку соціальної сфери значно впливає успішний державний економічний розвиток, оскільки є визначальним джерелом її фінансування. У свою чергу, на ефективність державного економічного розвитку впливає передусім рівень конкурентоспроможності людського потенціалу. Тому, в перспективі держава має і надалі бути основним джерелом вирішення проблем соціальної політики, втім у процесі створення конкурентоздатної держави, необхідно зважати на різні умови для ефективного розвитку людського потенціалу.

Список використаних джерел:

1. Безпаленко О. В. Вектори соціальної політики для України в умовах викликів війни. *Проблеми сучасних трансформацій*. 2022. № 4. С. 1–8.
2. Работнік О. Б. Особливості державної соціальної політики в період воєнного часу.
URL: <https://molodyivchenyi.ua/omp/index.php/conference/catalog/download/6/53/121-1?inline=1>.
3. Пишуліна О., Юрчишин В., Маркевич К., Міщенко М., Добровольський Д. Соціально-економічна та гуманітарні наслідки російської агресії для українського суспільства. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2022_Gum.pdf
4. П'ять головних прогнозів для світу і один – для Росії : головне зі звіту МВФ про наслідки війни. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/04/20/686009/>.
5. Сіньова Л. М. Соціально-правовий захист громадян похилого віку в сучасних умовах. *Трудове право та право соціального забезпечення*. 2016. № 2. С. 51–55.

КАЧАН Я. В.

кандидат наук з державного управління,
завідувач кафедри публічного управління та публічної служби
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ДОКТРИНАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

Актуальність дослідження полягає у тому що на виконання вимог Конституції України щодо реалізації основних засад концепції здійснення державної влади за новими для національного конституціоналізму принципами, зокрема принципом децентралізації та підзвітності в поєднанні з принципом безперервності та всеохоплюваності, вимагає дослідження детермінантів, таких як «державна служба».

Метою публікації є доктринальне дослідження та формулювання публічної служби, її особливостей.

Окремі теоретичні аспекти організації та функціонування публічної служби розглянуто в працях В. Авер'янова, Ю. Битяка, В. Журавського, Т. Коломоєць, В. Колпакова, О. Кузьменко, В. Сєрьогіна, О. Стрельчеко, О. Ярмиша та ін. Аналіз останніх публікацій свідчить, що чіткого та єдиного підходу до визначення поняття публічної служби на сьогодні немає.

Разом з тим, розвиток національного законодавства з питань публічної служби, поступова спеціалізація окремих видів публічної служби та необхідність охоплення цим терміном службу в органах місцевого самоврядування сприяли тому, що поступово між поняттями «публічна служба» та «державна служба» була проведена термінологічна межа, у відповідності з якою державна служба розглядається лише як один із видів публічної служби. Аналіз же наукової літератури показує, що науковці продовжують аналізувати та розкривати особливості державної служби, уникаючи дискусій щодо визначення та виділення ознак публічної служби [1].

Розглядаючи питання здійснення публічної влади, ми беремо за основу певні положення, згідно з якими держава є гарантом і носієм суверенітету народу і нації; гарант верховенства права, єдиний засіб захисту та прав і свобод громадян, спільнот, народів і націй; гарантом самостійності місцевого самоврядування; уповноважена і

відповідальна за законне обмеження прав і свобод громадян відповідними засобами; глобальний гарант і вищий орган, якому надано спеціальні, допоміжні й альтернативні обов'язки по відношенню до органів державної влади та місцевих громад, а також агентів та їхніх державних службовців.

Зазначені терміни можна інтерпретувати як аксіоми або як терміни, що підлягають доведенню. Водночас вони складають основу української народоцентричної концепції, тим самим визначаючи функціональну єдність і системне положення таких правових категорій, як «публічна служба» та «державна служба».

Крім того, за останні роки організаційно-оперативна система публічної влади України зазнала певних змін у напрямі реорганізації та оптимізації існуючих і запровадження нових державних інститутів чи організаційних структур, удосконаливши правові й організаційні основи державної та місцевої влади.

Видається, що за таких позитивних змін в українському державному апараті та законодавстві варто вивчати наявні доктринальні джерела в цій сфері, а також вивчати зарубіжний досвід і відповідну громадську думку.

Оскільки на державу, як на її органи, так і посадових осіб, покладено ряд важливих завдань і функцій, особливо тих, які зазначені на найвищому конституційному рівні, належне виконання обов'язків, аналіз проблем і перешкод, які виникають одночасно, знаходиться в центрі уваги сучасних учених.

Вивчаючи положення нового Закону «Про державну службу», доповненого підзаконними нормативно-правовими актами, дослідники виділяють як позитивні, так і негативні сторони права, режиму державної служби та статус державних службовців. Слід зазначити, що такі поодинокі дослідження, які з'явилися ще до виокремлення видів державної служби, тривають і досі.

Озираючись в історію, державну службу вже давно ототожнювали з особою правителя й оточення, що поступово знайшло відображення в наступних дослідженнях на різних етапах розвитку людської цивілізації. У нові часи інститут державної служби розуміється як бюрократія – інструмент, за допомогою якого за конкретних суспільних умов здійснюється воля держави.

В одній із ґрунтовних праць на згадану тематику – «Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України» (2007 рр.) її автори В. Тимощук і А. Школик пропонують першочергово розкрити поняття «служба», яке характеризує вид діяльності людини, що полягає в інтелектуальній праці, спрямованій на забезпечення «чужих» інтересів з одночасною підзвітністю та підконтрольністю службовців особі (органу), який їх наймає. «Публічна» – інша складова частина назви, яка зосереджує увагу на тому, чиї інтереси повинні захищатися відповідними службовцями (тобто інтереси всього суспільства). Поєднуючи дві складові частини в понятті «публічна служба», можна вести мову про вид діяльності осіб, які працюють в організаціях публічного сектора і повинні задовольняти публічні інтереси [2].

При цьому служіння як робота і діяльність завжди асоціюється з такими категоріями, як «адміністрування», «функція», «влада», «обов'язок», «управління», «контроль» тощо.

Загальний підхід, який включає значну кількість досліджень, передбачає поділ служб і працівників відповідно до їхніх відносин з державними та недержавними організаціями (державні, корпоративні та самозайняті), публічними (загальні та спеціалізовані), цивільний, мілітаризований; державну і муніципальну. Остання класифікація, на нашу думку, переважає, є найбільш точною, загальноприйнятою.

Безумовно, назви видів державних служб і службовців (муніципальні службовці, службовці місцевого самоврядування, комунальні службовці) визначаються

національними традиціями та законодавством країни. На доктринальному рівні «муніципальний персонал» іноді є родовим збірним поняттям.

На думку дослідників, принципової різниці в службовій діяльності державних службовців і службовців місцевого самоврядування (муніципальні службовці) немає.

Отже, в Україні робляться спроби проведення реформи публічної служби. Разом з тим, на сьогоднішній день у державній сфері існує ряд системних проблем, які потребують реформування та модернізації.

Основними проблемами у сфері державної служби є, насамперед, відсутність чітких законодавчих положень щодо відносин у сфері державної служби (не визначення меж сфери регулювання законодавства про державну службу, розмежування політичних та адміністративних функцій, функції державних установ, органів місцевого самоврядування та державних службовців, немає визначеного правового регулювання адміністративних процедур); по-друге, недостатня інституційна спроможність державної служби; по-третє, ефективність управління кадрами в системі державної служби залишається низькою.

Необхідність підконтрольності та максимальної ефективності і результативності діяльності державної служби; створення необхідних умов для підготовки та реалізації національних реформ шляхом оновлення і посилення кадрового потенціалу через залучення на державну службу кваліфікованих і компетентних фахівців – фахівців з питань реформ; впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами для створення умов відкритого, прозорого та ефективного державного управління із застосуванням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій; формування сучасної ефективної системи професійного навчання державних службовців, забезпечення підвищення рівня їх професійної компетентності; реформування системи оплати праці публічних службовців; підвищення рівня авторитету та престижності публічної служби [3].

Зважаючи на це, ми вважаємо, що необхідно приділити підвищену увагу важливим проблемним моментам в окресленні чітких меж поняття публічної служби є необхідність розмежування політичних та адміністративних (службових, чиновницьких) посад в органах виконавчої влади та в органах місцевого самоврядування.

Одержані результати потребують подальшого вивчення питань функціонування публічної служби та діяльності службових та посадових осіб.

Список використаних джерел:

1. Пашко Д. Досвід країн ЄС у врегулюванні та реалізації права на публічну службу. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія «Юридичні науки»*. 2018. Т. 29 (68). № 6. С. 148–154. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/UZTNU_law_2018_29\(68\)_6_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/UZTNU_law_2018_29(68)_6_28).

2. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В. Тимошука, А. Школика. Київ : Конус Ю, 2007. 735 с.

3. Владовська К. До питання про правову природу поняття «публічна служба» у законодавстві України та в адміністративно-правовій доктрині. *Електронне наук. вид. «Аналітично-порівняльне правознавство»*, 2022. С. 124–128. URL: <http://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2022/07/25.pdf>

КРАВЧЕНКО П. М.

студент заочної форми навчання
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ
Компанія ZELH Regional Development Direktor/Project Manager

СТАН ТА ДИНАМІКА МІСЦЕВОГО РИНКУ АУТСОРСИНГОВИХ ПОСЛУГ

Формування сучасної влади створює передумови для розвитку сучасних форм організації бізнес-процесів й реалізації нових бізнес-стратегій.

Дослідження онтологічних аспектів аутсорсингу свідчать про те, що його широке практичне впровадження у світову практику відбулося на початку ХХ–ХХІ ст. з формуванням фундаменту інформаційної економіки та поглибленням спеціалізованих процесів, розвитком сегменту послуг.

Діяльність аутсорсингу відкрила можливості для трансформації бізнес-систем, підвищення ефективності економічних суб'єктів за рахунок зниження управлінських і транзакційних витрат, підвищення продуктивності праці, можливості розподілу виробничих активів, оптимізації логістики та потоку продажів.

Модернізація ролі аутсорсингу в державній економіці змінила його призначення: з інструменту для оптимізації витрат і залучення нових ресурсів і технологій на ранніх етапах його існування на інструмент, здатний сприяти створенню «міжнародних альянсів із впровадженням глобальний процес аутсорсингу.

Аутсорсинг, у сучасних умовах господарювання, є одним із основних інструментів, які використовують суб'єкти господарювання для розвитку та підвищення конкурентоспроможності підприємств.

Актуальними проблемами сучасного етапу розвитку аутсорсингової діяльності залишаються: нерегульованість бізнес-технологій у нормативно-правовому середовищі, невідповідність регулювання аутсорсингу стандартам цивільного та господарського права, етичні міркування та адміністрування податків.

Через відсутність практичного інструментарію з основою для впровадження та інституційну незахищеність аутсорсингу відповідно до правових стандартів, необхідно дослідити практичну реалізацію відносин аутсорсингу, щоб узагальнити тенденції у світі і в народному господарстві.

Об'єктивні процеси поглиблення поділу праці та розширення промислової кооперації в умовах постіндустріальних змін зумовили впровадження в економічну практику аутсорсингових відносин.

Аутсорсинг мав можливість застосовуватися в усіх формах, типах і підкатегоріях існуючого поділу праці, як технічно (перенесення виробничого процесу на аутсорсинг), так і на міжнародному рівні (аутсорсингові компанії, що працюють на міжнародному ринку). Відмінною рисою аутсорсингової діяльності інших форм співробітництва (підряду, надання послуг, субпідряду) є можливість реструктуризації виробничого процесу компанії-замовника, функціонування виробничих та комерційних відносин цієї компанії.

Значна частина аутсорсингових послуг припадає на аутсорсинг виконуваних бізнес-процесів на договірних засадах для виконання певного бізнес-процесу, пов'язаного з виконанням внутрішніх бізнес-функцій або обслуговування клієнтів.

Сучасний аутсорсинг також асоціюється з офшорингом, коли певні процеси передано на аутсорсинг в інші країни, де зареєстрована компанія.

З активним розвитком аутсорсингу бізнес-процесів та ІТ-аутсорсингу, виробничий аутсорсинг, тобто переміщення виробничого процесу в інші структури та делегування ремонту, налагодження чи підтримки виробництва, що характеризується меншою розповсюдженістю.

Передбачається певне збільшення частки аутсорсингу в закупівельному та фінансовому секторах. Перевага кожної країни у поширенні аутсорсингової діяльності та зростанні обсягів послуг пов'язана насамперед із створенням регуляторних та допоміжних інструментів з боку держави.

Поява мережевої економіки не тільки змінила інструменти здійснення аутсорсингу, але й деталізувала його види. Тому розробка веб-сайтів і програм виділяється серед ІТ-послуг; додаток, що зберігає дані на сервері; дизайн. Серед видів бізнес- та HR-процесів поширеним є пошук та наймання нових співробітників; продаж товарів і послуг, маркетинг і маркетингове консультування; робота з контентом; інтернет просування.

У складі надання фінансових послуг поширеними видами стали управління податками; аудит; ведення бухгалтерських операцій.

У світовій ІТ-індустрії ринок ІТ-послуг визнано найбільш швидкозростаючим. Загальні глобальні тенденції розвитку спонукають до того, що ІТ-послуги стануть невід'ємною частиною суспільної економіки, оскільки продукти та послуги, що надаються сектором, прискорюють темпи та збільшують масштаб.

Крім того, вплив пандемії на робочу модель організації зробив потребу в надійній ІТ-інфраструктурі та послугах більш актуальною. Аутсорсинг інформаційних технологій пов'язаний з участю постачальників ІТ-послуг для забезпечення придатності бізнес-процесів, підтримки та розробки прикладних програм і підтримки інфраструктури.

Аутсорсинг представляє більшість послуг в ІТ-індустрії. Сучасна індустрія інформаційних технологій поступово рухається в бік машинного навчання, роботизації та автоматизованого аналізу великих даних, що в майбутньому може призвести до заміщення вакантних посад програмістів.

Роботизація може також зменшити пропозицію майбутніх аутсорсингових компаній, які зможуть замінити працівників, які не завжди мають навички у виробничих і логістичних циклах. У той же час сучасні глобальні зміни та цифрова трансформація стимулюють ІТ-аутсорсинг і, можливо, розширюють спектр пропонованих послуг.

Його головні пріоритети – хмарні обчислення, розробки у сфері чат-ботів, технології блокчейн, штучний інтелект і машинне навчання. Експерти розрізняють різні види ІТ-аутсорсингу, такі як аутсорсинг адміністрування, додатків і веб-хостингу.

Місцевий ринок ІТ-аутсорсингу визначається впливом соціальних і політичних факторів, коливаннями національних курсів валют, інвестиційною привабливістю та постійними змінами в законодавчому регулюванні програмного аутсорсингу. За результатами оцінки експертів, Україна посідає перше місце у Східній Європі за співвідношенням «ціна/якість» послуг.

Національний сегмент ІТ-аутсорсингу може конкурувати із польським ринком, що потребує розробки й оновлення переліку сервісів і продуктів, які викликають сучасні wow-ефекти [1].

Дослідження сучасних тенденцій поширення нових форм організації бізнесу та розробки інноваційних бізнес-стратегій показує, що вони визначаються ресурсами та інноваційним потенціалом суб'єктів господарської діяльності.

Активізації аутсорсингової діяльності не сприяють існуючі форми й характер взаємодії між товаровиробниками та державними і місцевими органами влади; нерозвинуті форми інтеграції товаровиробників для реалізації потенціалу власного і

спільного розвитку; діюча система стимулів і мотивів, яка продукується інституціональним середовищем: законодавчі і нормативні акти, правовий режим власності; невизначеність системи виконання контрактних відносин; існуючі соціокультурні обмеження та інституціональна довіра [2].

У цьому контексті певні перешкоди супроводжують реалізацію переваг світової економічної практики у сфері поширення нових технологій і бізнес-стратегій, відповідної інноваційної інфраструктури та функціонування інституційного середовища, сприятливого для розвитку аутсорсингу.

Сприятливе інституційне забезпечення розвитку аутсорсингу неможливе без регуляторного впливу держави, який створить належні умови для суб'єктів аутсорсингових відносин, сприятиме створенню організацій регулювання діяльності суб'єктів цього виду діяльності [3].

Висновки з даного дослідження. Виявлено особливості та загальні тенденції здійснення аутсорсингової діяльності (характер контракту; відповідність стратегії управління компанією; умови забезпечення відповідальності постачальника послуг). аутсорсинг; наявність та довгострокові партнерські відносини. (забезпечення конкурентоспроможності виробників продукції; зниження ризиків та підвищення ефективності виробництва) та виділення основних ознак видів програмного аутсорсингу.

Аутсорсинг є організаційним нововведенням і має такі характеристики: забезпечення передачі бізнес-процесів від самостійного виконання та підзвітності постачальникам; характеризується укладенням договірних угод і вимогою інвестування в конкретні активи; сприяють оптимізації трансакційних витрат і формуванню певних механізмів, що обмежують опортуністичну поведінку виконавців; орієнтувати процес впровадження на стандартизацію та сприяти розвитку адаптаційних можливостей суб'єктів господарювання.

Список використаних джерел:

3. Згама А. Договірні зобов'язання з аутсорсингу: правова природа та деякі проблеми застосування. *Господарське право і процес*. 2018. № 2. С. 48–52.
4. Маленко О. Б. Роль аутсорсингу в міжнародному бізнесі. *Сучасні питання економіки і права*. 2019. Вип. 2. С. 56–59.
5. Висоцький В. В. Аутсорсинг як технологія менеджменту інформаційної безпеки підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2018. Т. 3. № 2. С. 62–64.

КРАСІВСЬКИЙ Д. О.

кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри публічного управління та публічної служби
Академія праці, соціальних відносин та туризму
м. Київ

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

Адміністративно-територіальна реформа спрямована на покращення організації та ефективності управління територією країни, забезпечення рівноправного розвитку регіонів, зменшення бюрократичних бар'єрів та збільшення доступу до адміністративних послуг для громадян.

Станом на 2021 рік, до повномасштабного вторгнення в Україну, в державі активно продовжувалось проведення реформування, спираючись на принципи децентралізації та зближення влади з населенням. Одним з ключових досягнень було створення об'єднаних територіальних громад (ОТГ), які об'єднали сусідні місцеві ради з метою забезпечення більш ефективного управління ресурсами та послугами на місцевому рівні.

Для сприяння цьому процесу уряд України надавав фінансову, організаційну та консультативну підтримку ОТГ. Зокрема, здійснювалися інвестиційні внески в розвиток інфраструктури, формувалися спеціальні програми підтримки розвитку ОТГ та створювалися центри надання адміністративних послуг на місцевому рівні.

Протягом 2021 року українська влада також зосереджувалася на спрощенні процедур адміністративного управління та забезпеченні прозорості та відкритості діяльності владних органів, введення електронних.

Україна веде активну політику щодо адміністративно-територіальної реформи, яка спрямована на оптимізацію територіальної організації влади, покращення якості надання адміністративних послуг та забезпечення більш ефективного управління на місцях.

Така політика дозволяє створити зручну і функціональну мережу органів влади на місцях, що забезпечує ефективну роботу місцевої влади та забезпечує більш високий рівень задоволеності жителів послугами, які надаються їм місцевими органами влади.

Окрім цього, Україна веде політику з метою зменшення кількості адміністративних районів та збільшення їх ефективності. На сьогоднішній день в Україні діє 119 районів, що на 25% менше, ніж було раніше [1]. Така політика дозволяє забезпечити більш якісне надання адміністративних послуг та забезпечити ефективну роботу органів влади.

Також в Україні активно розробляється та впроваджується електронна система врядування, що дозволяє оптимізувати процеси надання адміністративних послуг, забезпечувати швидкі та зручні комунікації між владою та громадянами, а також забезпечувати прозорість та відкритість управління [2].

До повномасштабного російського вторгнення українська влада зробила значний крок у напрямку реформування адміністративно-територіального устрою. Однак, важливо зазначити, що процеси реформування потребують подальшого розвитку та вдосконалення, особливо в нинішніх надскладних умовах.

Серед основних викликів, з якими стикається українська політика в цій сфері, окрім наслідків бойових дій можна виділити відсутність достатнього фінансування для здійснення реформ, складність впровадження нових структур та процедур, а також недостатнє інформування громадян про переваги та можливості, які надають реформи.

Для досягнення успіху в адміністративно-територіальній реформі в Україні необхідно продовжувати працювати над створенням благоприятного середовища для розвитку місцевого самоврядування, забезпечення фінансової стабільності та самостійності громад, а також посилення контролю та моніторингу за виконанням реформ.

Зокрема, важливо розвивати кадровий потенціал в місцевих органах влади, забезпечувати доступ до необхідних ресурсів та інструментів для ефективної роботи, а також активно залучати громадян до прийняття рішень та контролю за їх виконанням.

Україна має потенціал для реалізації успішної адміністративно-територіальної реформи, яка сприятиме розвитку місцевих громад, зміцненню демократії та покращенню якості життя громадян. Особливо важливо розвивати нові формати надання послуг, зокрема які будуються на системі електронного врядування та долати недоліки такого обраного шляху [3]. Продовжуючи реформи в області адміністративно-територіального устрою, Україна повинна також зосередитися на забезпеченні справедливого розподілу ресурсів та фінансової підтримки для всіх місцевих громад. Це

допоможе зменшити нерівності між регіонами та стимулювати розвиток територій, які досі мають обмежені можливості.

Крім того, українська влада повинна продовжувати підтримувати прозорість та відкритість процесу прийняття рішень у сфері адміністративно-територіальної реформи. Широке залучення громадськості до діалогу та консультацій може допомогти виявити потреби та пріоритети різних груп населення, а також підвищити легітимність та підтримку реформ.

Закріплення правових гарантій для місцевого самоврядування є однією з ключових умов успішної адміністративно-територіальної реформи. Забезпечення незалежності та відповідальності місцевих органів влади перед громадянами та забезпечення їх права на визначення та реалізацію власних рішень є важливим кроком у зміцненні демократичних принципів та принципу субсидіарності.

Незважаючи на значний прогрес, досягнутий Україною в сфері адміністративно-територіальної реформи, важливо пам'ятати, що реформи є тривалим та постійним процесом. Залучення всіх зацікавлених сторін, забезпечення сталого фінансування та ефективного управління є ключовими факторами для подальшого розвитку адміністративно-територіальної реформи в Україні.

Україна повинна також враховувати міжнародний досвід у сфері адміністративно-територіального устрою та навчатися на прикладах успішних реформ у інших країнах. Взаємовплив та співпраця з міжнародними партнерами можуть допомогти впроваджувати передові практики та ефективні моделі управління на місцевому рівні.

Узагалі, адміністративно-територіальна реформа в Україні є важливим кроком до побудови сучасної та ефективної системи місцевого самоврядування. Вона спрямована на покращення умов життя громадян, забезпечення рівних можливостей для розвитку регіонів та підвищення якості надання адміністративних послуг.

Продовження цієї реформи вимагає систематичного підходу, включаючи політичну волю, фінансову підтримку та активну участь громадян. Тільки через спільні зусилля влади та громадян Україна зможе досягти більш ефективного та демократичного адміністративно-територіального устрою, що буде сприяти сталому розвитку країни та підвищенню якості життя усіх громадян.

Список використаних джерел:

1. Децентралізація в Україні, офіційне інтернет-представництво. URL: https://decentralization.gov.ua/state?sort_direction=&sort_by=
2. Розпорядження Кабінету міністрів України «Про схвалення Стратегії розвитку інформаційного суспільства в Україні», чинний від 15.05.2015. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/386-2013-%D1%80#n8>
3. Сучасний стан, проблеми і перспективи розвитку в Україні електронних адміністративних послуг: Аналітична записка / вик. А. О. Серенюк, Т. І. Олійник. *Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України*, 2014. 72 с. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1716/>

ЛАХИЖА М. І.

доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри публічного управління та публічної служби
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

**ЕВОЛЮЦІЯ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ В ДОСЛІДЖЕННЯХ ВЧЕНИХ
РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА: РЕФЛЕКСІЯ**

Поняття «публічна адміністрація» (ПА) широко використовується у Польщі для позначення комплексу органів влади – державних органів, органів місцевого самоврядування та недержавних інституцій, яким делеговано певні функції органів влади, а також – процес публічного управління (А. Гаєвська) [1]. Отже, йдеться про всі публічні інституції, що реалізують публічне управління.

В Україні публічну адміністрацію з теоретичної точки зору досліджували В. В. Баштанник, Н. Т. Гончарук, Н. М. Драгомирецька, Т. М. Лозинська, В. М. Мартиненко, Л. Л. Прокопенко, Л. Л. Приходченко, В. П. Солових, В. Ю. Стрельцов та інші вчені. Теорія та практика розвитку публічної адміністрації в Болгарії, Польщі та Україні висвітлена також у наших публікаціях [2; 3].

Словник української мови дає три значення слова «рефлексія» – самоаналіз, роздуми; відображення, а також дослідження процесу пізнання; рефлекс [4, с. 518]. У цій публікації поняття «рефлексія» вживається нами як усвідомлення через призму бачення української науки публічного управління теоретичного знання та способів і методів досліджень у сфері публічного управління, сприйняття теоретичних напрацювань інших авторів, їх спроб виділяти, аналізувати і зіставляти наукові підходи

Об'єктом даного дослідження є публічна адміністрація (ПА) як теоретичний феномен. Предметом дослідження – еволюція ПА, відображена в працях польських вчених. Мета дослідження полягає у виокремленні етапів розвитку ПА на основі творів польських вчених. Завданням даного нашого дослідження є рефлексія еволюції публічної адміністрації та її відображення в працях польських вчених.

Увага до теорії публічного управління помітна в Польщі вже в перші роки посткомуністичних перетворень, коли здійснювалися в основному порівняльні дослідження систем державного управління та місцевого самоврядування Польщі та провідних європейських країн. Проте наукові пошуки значно активізувалися на початку ХХІ століття, поштовхом для чого послужила публікація Європейською Комісією Білої книги європейського управління [5], у якій давалося визначення поняття Good governance та його основних принципів і вказано азимут змін держави та її управління в контексті процесів європеїзації та європейської інтеграції. У 2005–2009 роках вийшли перші ґрунтовні публікації польських авторів, в основному представників юридичних наук в частині адміністративного права, присвячені публічній адміністрації та її еволюції. Серед інших варто виділити праці Г. Іздебського [6, с. 14] та Є. Суперната [7, с. 78–86].

ПА у вузькому значенні визначалася як апарат держави, який служить для реалізації її завдань; у широкому значенні ПА характеризувалася як система суб'єктів, що виконують в державі організаційну, виконавчу та операційну функції. ПА сприймалася як елемент функціональних підсистем права, контролю та політики, що становить своєрідну адміністративну систему, в якій структура (правила, форми, стандарти тощо) ПА відображають історію, ідентичність, традиції та різноманітні особливості суспільства та його розвитку.

Уваги та обговорення в Україні заслугоує запропонована Л. Квіцінським на основі публікацій польських вчених (Р. Гербут, Р. Вишневський, Г. Криницька, М. Бевір, Г. Іздебський, Л. Колярська-Бобинська) таблиця еволюції публічної адміністрації, яка побудована на структуруванні основних концепцій з початку ХХ століття до наших днів [8, с. 185]. Автор виділяє 9 періодів функціонування ПА: класичний – поч. ХХ ст., замкнена система, що виконує бюрократичні та адміністративні функції; поведінковий – 30-ті рр., орієнтація на фактори комунікації, мотивація, лідерство (гуманістичний підхід); кількісний – 40 рр., операційні системи, що підтримують процеси прийняття рішень, аналіз, інформація про людину та управління ресурсами (стратегічний підхід); контингентний – 60 рр., комплексні міжінституційні зв'язки, розбудова зв'язків з соціальним, господарським та політичним оточенням (відкрита система); політизаційний – межа 60-70-х рр., перевага політичних структур над адміністративними, обмеження автономії та аполітичність адміністрації; квалітативний – друга половина 80-х рр., проринкова орієнтація, якісний розвиток організацій, нові способи регулювання дій адміністрації, ефективність, розвиток; менеджерський – 90 рр., пріоритет економічної практики, ефективність, результативність, домінування нового публічного менеджменту; мультицентричний (неовеберизм) – від початку ХХІ ст., багатоаспектність адміністративної діяльності, важливого значення набувають регіонально-галузево-національні та європейський контексти, підхід з позицій Нового публічного управління, ідентичність, національна специфіка, участь та респонсивність.

З практичної точки зору польськими вченими на прикладі становлення публічної адміністрації відмічається процес європеїзації, пов'язаний з реалізацією принципів Good governance (якісне, гарне, добре, ефективне управління). Основна гіпотеза сучасних досліджень полягає в тому, що ефективність публічного управління як інструменту європейської державної політики зумовлена інституційними та соціальними чинниками, які вимагають довгострокової перспективи і належного використання правових та інституційних інструментів.

Список використаних джерел:

1. Gajewska A. Administracja publiczna: definicja i funkcje administracji publicznej. Eventis. pl. Edytowany: 02.08.2022. URL: <https://eventis.pl/artukul/zadania-i-funkcje-administracji-publicznej-id17>
2. Лахижа М. І. Модернізація публічної адміністрації: теоретичні та практичні аспекти. Полтава : РВВ ПУСКУ, 2009. 289 с.
3. Лахижа М. І. Модернізація публічної адміністрації: досвід Республіки Польща. Полтава : ПолтНТУ, 2012. 243 с.
4. Словник української мови : в 11 т. / ред. В. О. Винник [та ін.]. Київ : Наук. думка, 1977. Т. 8 : Природа–Ряхтливий. 927 с.
5. European Governance. A White Paper, COM (2001) 428 final, European Commission, Brussels, 25.07.2001. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/DOC_01_10
6. Izdebski H. Badania nad administracją publiczną w: Administracja publiczna / red. J. Hausner. Warszawa, 2005.
7. Supernat J. Europejska przestrzeń administracyjna: (zarys problematyki) W: Europeizacja polskiego prawa administracyjnego. Wrocław, 2005. S. 78–86.
8. Kwiecinski L. Rola administracji publicznej w procesie europeizacji na przykladzie Polski I Niemiec. PRZEGLĄD ZACHODNI/ 2020. Nr 1. S. 183–197.

МАРЧЕНКО В. П.

студент денної форми навчання
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

**СИСТЕМА ПРАВ І СВОБОД ВНУТРІШНЬО-ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ:
ДОСВІД ЄС ТА УКРАЇНИ**

Система прав і свобод внутрішньо переміщених осіб визначається структурою основного змісту прав людини та позитивних і негативних обов'язків держави, що впливають із функції держави щодо їх захисту.

Структура прав людини встановлює, що державне втручання в першу чергу спрямоване на відновлення правового статусу переміщених осіб, враховуючи той факт, що ці особи змушені військовим конфліктом, а також реальну та неминучу загрозу їхнього жорстокого поводження та, можливо, вбивства під час окупації державних об'єктів не звільняє Україну від відповідальності за те, що спричинило таку ситуацію.

Це впливає з сучасної концепції національної держави, легітимність якої базується на політичній інтеграції та забезпеченні балансу інтересів у багатосистемному суспільстві.

На основі міждисциплінарного аналізу міжнародних та конституційних документів щодо забезпечення прав і свобод переміщених осіб необхідно визначити основні позитивні та негативні зобов'язання держави, які не можуть порушувати їх основний зміст.

З цією метою законодавці та інші органи державної влади повинні забезпечити ефективне регулювання, яке відповідає конституційним принципам і правилам, і створити необхідні механізми для задоволення людських потреб та інтересів.

З точки зору їх правової природи та гарантій сьогодні немає суттєвої різниці між правами та свободами.

З точки зору зв'язку між інтерпретацією тексту та його соціальним контекстом слід визнати, що семантичний зміст свободи на ранніх етапах розвитку прав людини полягає в тому, що вона не деталізує перелік, а поступово розширює тлумачення правової теорії та практики.

У цьому напрямі йшло конституційно-законодавче визначення змісту цих свобод, як певної перевірки та утвердження ідей як загального правового імперативу, що покладає на націю обов'язки. Таким чином, права і свободи людини набувають морально-правового значення.

Для цих законних цілей достатньо зареєструвати переміщених осіб за ідентифікаційним номером або за серійним номером та номером паспорта іноземця чи документів без громадянства. У зв'язку з цим переселенці також мають відповідальний вибір, оскільки їх неявка до органів, які ведуть реєстр переселенців, призводить до неможливості гарантувати надання їм гарантій, що впливають із положень закону, що гарантує права та свободи ВПО.

Тому основні зусилля уряду слід зосередити на забезпеченні надійного програмного забезпечення та належному веденні реєстру переміщених осіб.

Проблеми забезпечення свободи пересування та поселення переміщених осіб полягають у труднощах, з якими вони стикаються.

Так само перешкоди для перетину цих перехресть зумовлені чинниками, зумовленими особливостями функціонування незаконного державного утворення ДНР/ЛНР.

Отже, з точки зору негативних зобов'язань держави, захист прав переміщених осіб включає усунення перешкод, які суттєво перешкоджають здійсненню прав і свобод переміщених осіб, або їх виконання, відповідно з певними процедурами, може втратити сенс або звести нанівець основний сенс цього права.

З точки зору активних державних обов'язків, захист прав ВПО включає створення можливостей для облаштування на нових місцях проживання. З цією метою в Законі України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» має містити низку механізмів забезпечення виборчих прав, права на соціальну допомогу та доступ до житла [2].

Однак, як буде нижче показано, багато із цих механізмів належним чином не діють, оскільки законодавче регулювання підміняється підзаконними актами, які викривлюють суть цього закону, надаючи свободу розсуду адміністрації, а також не забезпечені належними заходами щодо будівництва житла для ВПО чи розробки кредитних програм для будівництва житла ВПО [1].

Права і свободи ВПО можна умовно поділити на такі групи:

- 1) права, що забезпечують нормальне фізичне існування ВПО;
- 2) права у сфері безпеки;
- 3) виборчі права;
- 4) права у сфері адміністративних правовідносин;
- 5) соціальні права;
- 6) права у сфері трудових правовідносин;
- 7) медичні права;
- 8) освітні права;
- 9) сімейні права;
- 10) інші права.[1]

Слід підкреслити, що в Хорватії діє спеціальний республіканський фонд «Короля Звонімира», який забезпечує реалізацію гарантованих законом прав переміщених осіб.

На відміну від Хорватії, Україна не має власних коштів на подібні цілі, тому держава зобов'язана гарантувати права переміщених осіб за рахунок державного бюджету, і з цим обов'язком Україні все важче впоратися в часи економічної кризи.

Ще один дуже цікавий факт, який також суттєво відрізняє хорватське законодавство, про переміщених осіб, від українського, полягає в тому, що в Хорватії гарантується підтримка навіть для переміщених осіб, які знайшли та обладнали житло самостійно.

Таким особам надається допомога у вигляді продуктових наборів чи інших предметів життєвої необхідності, ваучерів чи грошової допомоги на придбання певних товарів у порядку, встановленому законодавством. І в Хорватії, і в Україні держава гарантує підтримку ВПО, які повертаються до місць проживання.

Однак в Україні ця гарантія супроводжується двома конкретними зобов'язаннями держави: забезпечити безкоштовний проїзд на всіх видах громадського транспорту та зобов'язанням сприяти переміщенню рухомого майна.

Перебуваючи в Хорватії, щоб забезпечити підтримку переміщених осіб у поверненні до місць проживання, держава координує роботу з муніципалітетами, підпорядкованими безпосередньо центральному уряду, щоб спланувати переселення людей, забезпечивши всі необхідні умови: транспорт, супровід, прийом у за місцем проживання, надавати будь-яку необхідну допомогу, організувати створення комісії з репатріації, що складається з евакуйованих або біженців з певних територій.

Що стосується обов'язків ВПО, закріплених у хорватському законодавстві, то вони теж кардинально відрізняються від тих, що передбачає Закон України «Про забезпечення прав і свобод ВПО». Тож згідно зі ст. 22 закону Хорватії «Про правовий статус переміщених осіб та біженців» ВПО повинні виконувати обов'язки, встановлені компетентним Регіональним Центром та погоджені з керівником групи; виконувати повсякденні побутові завдання [3].

Ці зобов'язання можуть здатися очевидними, але хорватський законодавець все ж включив відповідну норму до чинного законодавства.

Іншим важливим обов'язком ВПО в Хорватії є обов'язок ВПО отримувати зарплату, пенсію чи інший регулярний дохід для покриття своїх щоденних витрат на додаток до суми, виділеної Управлінням за згодою Уряду. Республіка Хорватія.

Таким чином, Хорватія є єдиною країною ЄС, яка закріпила особливості правового статусу ВПО на рівні національного законодавства. На рівні Європейського Союзу та загалом на міжнародному рівні немає конкретного обов'язкового документа, який би визначав права переміщених осіб.

Тож з двадцяти восьми країн ЄС тільки у Хорватії було прийнято окремий закон, присвячений ВПО. Як свідчить практика, національні закони, присвячені правовому статусу ВПО, приймалися і приймаються лише в тих країнах і тоді, коли виникають обставини, які спричиняють масові переміщення осіб всередині країни. За таких передумов були прийняті закони про ВПО у Грузії, Туреччині, Сербії, Азербайджані, Боснії та Герцеговині, в більшості африканських держав тощо [4]. Однак ці держави не є членами ЄС.

Виходячи з проведеного дослідження, можна помітити, що порівняно з такою країною ЄС, як Хорватія, у сфері гарантування прав переміщених осіб недоліком українського законодавства є відносно декларативний характер встановлення прав, оскільки Закон України «Про забезпечення прав і свобод ВПО» не встановлює правового механізму забезпечення та гарантування прав ВПО. Тому чинне українське законодавство ще потребує вдосконалення.

Список використаних джерел:

6. Ісаєва Н. С. Теоретико-правова характеристика культурних прав внутрішньо переміщених осіб: методологічні аспекти та практичні засади. *Юридичний вісник*. 2020. № 1. С. 363–369.

7. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 р. № 1706-VII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>

8. Croatian Law on the Status of Displaced Persons and Refugees, 2 November 1993 / Republic of Croatia // The Official Gazette. 1993. № 96/1993. URL: <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opensslpdf.pdf?reldoc=y&docid=5294bf094>

9. Wyndham J. A. Developing Trend: Laws and Policies on Internal Displacement. *Washington College of Law*: Brookings-Bern Project on Internal Displacement. URL: <https://www.wcl.american.edu/hrbrief/14/1wyndham.pdf>

МІЩЕНКО К. С.

кандидат наук з державного управління, доцент
кафедри публічного управління та публічної служби
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ
ORCID ID 0000-0003-0669-208X
E-mail: ekmischenko@ukr.net

**НОВИЙ ПУБЛІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ЧИ АКТУАЛЬНІ ЙОГО
КОНЦЕПЦІЇ ДЛЯ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В
УКРАЇНІ?**

Класичну (бюрократичну) модель державного управління, яка домінувала в теорії та практиці діяльності системи державного управління починаючи з 30-х років ХХ ст., було піддано жорсткій критиці наприкінці 70-х рр. ХХ ст. Підставою для такої критики виступили закритість адміністративно-бюрократичної системи, низький рівень реагування на швидкі зміни в довкіллі, незначний вплив громадськості на діяльність державних установ.

На той час зусилля «просунути постбюрократичні» форми державного управління зосередилися на відкритті можливостей керівництва державними інституціями з боку громадськості. Переорієнтація від бюрократичного адміністрування до конкурентних ринків і політики участі була заздалегідь передбачена вченими-дослідниками. Перетворення інтерпретувалися ними як «неминучий перехід» до більш розвинутої адміністрації через трансформацію адміністративних форм управління, якщо не у глобальному масштабі, то, принаймні, у розвинених країнах.

Одним з авторів концепції нового публічного менеджменту був Т. Пітерс, «ринкова модель керування» якого зіграла певну позитивну роль у розвитку державного управління, а в деяких розвинених демократичних країнах є домінуючою й донині. Основною проблемою, що на той час постала у науковій та практичній царині державного управління, стало знаходження балансу між централізованим управлінням і свободою дій на місцях.

Щодо загальних принципів організації державного управління в рамках моделі нового публічного менеджменту, то вони були сформульовані відомими ідеологами та практиками реформ Д. Осборном і Т. Геблером. Визначальними принципами оновлення систем державного управління в межах моделі нового публічного менеджменту відомі вчені вважали наступні:

- розвиток конкуренції між провайдерами (виробниками, постачальниками) управлінських послуг;
- розширення прав громадян шляхом передачі контролю за діяльністю урядових установ від чиновників-бюрократів безпосередньо громадам;
- оцінювання роботи установ не за витратами, а за досягнутими результатами;
- основна орієнтація на досягнення цілей (місії), а не на правила;
- перетворення клієнтів державних організацій на вільних споживачів послуг, надання їм права вибору між надавачами адміністративних і соціальних послуг тощо.

У своїй концепції нового публічного менеджменту Д. Осборн і Т. Геблер наголошували на необхідності переосмислення самого поняття «клієнт державної організації». Вони, зокрема, вважали, що за нової публічного менеджменту важливо:

- запобігати виникненню проблем;
- заробляти більше, ніж витратити;

– децентралізувати управління, вносити в роботу державних установ дух співпраці та взаємодопомоги;

– надавати перевагу ринковим механізмам перед бюрократичними;

– зосереджуватися не стільки на наданні громадянам послуг, скільки на стимулюванні завчасного вирішення проблем, що виникають у суспільстві, всіма секторами – державним, приватним, громадським.

Вищенаведені принципи та концептуальні засади дозволяють дійти висновку про те, що в реформах нового державного менеджменту домінували дві тенденції: економічна (маркетизація) й організаційна (дебюрократизація).

Змістом маркетизації державного менеджменту стало введення в практику діяльності державного апарату ринкових механізмів. Як правило, до обов'язкових елементів маркетизації державного управління відносять приватизацію. Суть останньої в межах реформи державного управління полягає не в продажі державної (чи муніципальної) власності, а в скороченні складу та обсягу державних функцій, а саме, функцій оперативного управління, а також зменшення навантаження на державні бюджети всіх рівнів. Приватизація як один з інструментів маркетизації державного управління виступає як необхідний засіб «скорочення» складу й обсягу функцій під тиском нестачі ресурсів для забезпечення їхнього виконання.

Другим широко вживаним ринковим механізмом було визначено контрактацію. Ті функції з виробництва та надання суспільних благ, які є значущими для суспільства, передаються на реалізацію в недержавний сектор, при цьому держава продовжує прискіпливо контролювати їх реалізацію з метою забезпечення обсягу та якості їх виконання. За таких умов держава залишає передані функції на бюджетному фінансуванні на умовах контрактного виконання. З цією метою здійснюється ретельна підготовка контрактних умов, забезпечується контроль за цільовим витрачанням законтракованими організаціями бюджетних коштів, контролюється також перелік, обсяг, якість виробництва та надання публічних послуг у рамках контракту.

Механізм маркетизації державного управління на засадах нового публічного менеджменту припускає також розмежування в структурі державного управління функцій визначення політики та її реалізації, нагляду і виробництва державних управлінських послуг. З цією метою державні організації, що безпосередньо зайняті виробництвом і наданням послуг населенню, виводяться за межі адміністративної ієрархії.

Роль дебюрократизації державного управління полягає в організаційному забезпеченні економічних імперативів, що орієнтують держсектор на ефективність діяльності. Зокрема, зміст дебюрократизації управління полягає у:

– зміні принципів формування організаційної структури державного управління (децентралізація й деконцентрація замість централізації та концентрації, домінування функціонального начала над галузевим, інтеграція замість спеціалізації та диференціації та ін.);

– зміні складу та змісту функцій державного управління, їхньої структури: поява додаткових функцій прогнозування, стратегічного аналізу, оцінка планування, маркетинг ресурсів, управління людськими ресурсами адміністрацій, фінансовий менеджмент тощо;

– посиленні й організаційному відособленні функцій аналізу, оцінки та координації, зосередження їх на вищих рівнях управління;

– зміні принципів комплектування підрозділів (команд, робочих груп) на основі змістовних кваліфікаційних, а не формальних критеріїв;

– зміні системи планування, звітності й контролю;

– зміні системи оцінки роботи, стимулювання й контролю персоналу;

– зміні системи винагород, встановлення залежності її від результатів роботи;

- встановлення домінування кваліфікаційних критеріїв наймання та просування персоналу;
- підвищенні мобільності персоналу;
- скасуванні інструкцій, правил, що ускладнюють досягнення цілей і показників ефективності;
- перегляді та скасуванні тих видів робіт і операцій, які не орієнтовані на кінцевий результат;
- тотальна орієнтація на продуктивність і якість робіт й послуг;
- скорочення чисельності адміністративного персоналу.

Поряд із цим упровадження менеджеризму в діяльність державних організацій вимагає встановлення п'яти типів індивідуальної підконтрольності, як необхідного мінімуму для відповідального чиновника, а саме:

- правовий контроль (законодавче регулювання);
- фінансовий контроль (як витрачаються державні кошти);
- контроль з позицій здійснення політики (чи досягнуто цілі; чи виконано зобов'язання, чи справдилися очікування суспільства і громадян);
- демократичний контроль (інформування й консультування з виборними органами, зв'язки з громадськістю);
- етичний контроль (діяльність відповідно до етичних норм).

Підсумовуючи наведене, можемо зробити висновок, що на сучасному етапі розвитку вітчизняного державного управління концепції авторів моделі нового публічного менеджменту залишаються актуальними для України.

Список використаних джерел:

1. Шрьодер П. Нове публічне адміністрування або як досягнути ефективного врядування? Київ : Вид-во «Заповіт», 2008. 76 с.
2. Бережний В. О. Адаптація зарубіжного досвіду реформування публічного управління в Україні : автореф. дис. ... канд. наук держ. управл. : 25.00.01. Харків, 2014. 20 с.
3. Котуков О. А. Нове публічне врядування в країнах постсоціалістичного табору та можливості запровадження його принципів в Україні. URL: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/24766/%CE>

ПОЦЕЛУЄВ В. А.

директор ТзОВ «Автозапчастини Алексоф»,
магістрант
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ В УКРАЇНІ

Забезпечення соціалізації за допомогою спорту досягається через участь молодих людей у спортивних заходах, позитивно впливаючи на різні аспекти розвитку молодого покоління. У різних соціальних верствах існує різне мислення, проте в цілому рівень занять спортом визначає ефективність процесу соціалізації.

Сучасний розвиток українського суспільства характеризується такими ознаками як: соціальна нестабільність, збільшення кількості конфліктів у соціальних стосунках, зниження загальної якості життя. Через стихійні реформи держава втратила попередні досягнення в різних сферах суспільного життя.

Процес реформування призвів до розвитку деструктивних тенденцій в українському масовому спорті та зниження фізичної активності підростаючого покоління. Посилена увага до молоді в цих умовах не випадкова, адже саме ця категорія визначає майбутнє держави. При цьому від рівня залученості молоді до занять фізичною культурою та спортом залежить стан її фізичного і морального здоров'я, майбутня працездатність.

Оптимізація соціальної структури, що поширюється на різні соціальні верстви, в тому числі масовий спорт, у поєднанні з відсутністю цілеспрямованої державної політики у визначеній сфері призвела до руйнування системи масового спорту, виведення фізичної культури зі стратегічних орієнтирів населення. Оптимізація та підвищення ефективності механізму державного управління спортивною культурою сьогодні потребує комплексної та якісної оцінки стану розвитку інститутів державного управління, забезпечення правової допомоги та правових та організаційних аспектів діяльності галузі.

Варто зазначити, що розвиток фізичної культури і спорту можливий лише за умови вдосконалення та оптимізації основних видів забезпечення – матеріально-технічного, фінансового, персонального, інформаційного, медичного. Особливістю спорту та фізичної культури є те, що він не входить до пріоритетних сфер державного реагування, таких як охорона здоров'я, освіта, соціальна політика тощо. Це призводить до недостатньої уваги з боку науковців, юристів та регуляторів.

Сьогодні в Україні назріла потреба модернізації системи державного управління загалом та сфери культури та спорту зокрема. Ефективне функціонування та розвиток масового спорту в умовах ринкової економіки вимагає постійного пошуку додаткових джерел фінансування, інноваційних інструментів конкурентної боротьби та впровадження ринкових комунікацій.

У розвинених країнах спонсорство розглядається як один із найважливіших інструментів матеріальної підтримки розвитку масового спорту. Фізкультурно-спортивні організації фактично не в змозі організувати спортивні змагання без багатосторонньої та диверсифікованої підтримки.

У країнах з централізованою економікою вплив держави часто проявляється у формі генерального плану, розподілу ресурсів держави, держава є головним центром функціонування господарських одиниць. Процес управлінської діяльності у сфері фізичного виховання і спорту проявляється в певних формах, кожна з яких визначається конкретними управлінськими завданнями та функціями і має особливе значення.

Якщо функцію державного управління культурою, фізичною культурою і спортом розглядати як основний напрямок впливу цільового управління на об'єкти управління, то форми державного управління є основними методами, зручними для здійснення цього цілеспрямованого впливу, тобто. Управлінська діяльність здійснюється через форми державного управління – вибір відповідних форм державного управління має забезпечувати ефективне здійснення управлінських функцій, досягнення цілей з найменшими витратами.

Особливістю управління у сфері фізичної культури і спорту органів загального управління є те, що вони здійснюють певну діяльність і водночас вирішують інші завдання, віднесені до їх компетенції, – розвиток економіки, соціальної сфери, національної безпеки й оборони і т.д.

Органи міжгалузевої компетенції координують діяльність інших органів виконавчої влади з вирішення окремих питань міжгалузевого характеру. Цю групу представлено переважно державними комітетами (державними службами) та деякими міністерствами (наприклад, у сфері спорту Міністерством фінансів тощо). На відміну від них, для органів галузевої (спеціальної) компетенції управління у галузі фізичної культури і спорту є основним або одним із основних напрямів їхньої діяльності [1].

Процес державного управління у сфері фізичної культури і спорту проявляється у визначених формах, що зумовлені унікальними завданнями та регулюючими функціями, і має неповторне змістове наповнення. За умови, якщо аналізувати функції державного управління у сфері фізичної культури і спорту як базові напрями цілеспрямованого управлінського впливу на об'єкти управління, то форми державного управління – це напрями визначеного впливу [2].

Під державним управлінням розвитку фізичної культури та спорту розуміється скоординована відповідно до загальнонаціональних інтересів та державної політики у сфері фізичної культури та спорту діяльність органів державної влади, спрямована на створення оптимальних нормативно-правових, організаційних, адміністративних умов для функціонування системи ресурсного забезпечення фізичної культури і спорту в Україні [3].

Питання розробленості механізму державного управління у сфері фізичної культури та спорту нині залишається недостатньо дослідженим. Цьому напрямку не приділяється достатньої уваги ні на рівні державного управління, ні на регіональному, місцевому, до того ж, процес децентралізації, який нині в Україні знаходиться на завершальній стадії, не сприяє відпрацюванню чіткого алгоритму управління, спрямованого не стільки на координацію, стільки на розвиток галузі.

Список використаних джерел:

1. Ахмад А. Ефективне врядування («good governance») у контексті розвитку сучасного політичного менеджменту. *Вісник Львівського університету*. 2018. № 18. С. 245–250.
2. Борецька Н. О. Фізична культура і спорт як один із пріоритетних напрямків державної політики. *Молодий вчений*. 2018. № 11 (2). С. 530–533.
3. Державне регулювання фізичної культури та спорту в Україні : монографія / за ред. С. М. Домбровська, С. А. Вавренюк, В. В. Палюх. Харків : НУЦЗУ, 2020. 313 с.

РИМАР В. В.

лікар-інтерн КНП ЛОР «ЛОКЛ»,
студентка заочної форми навчання
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАВА ЛЮДИНИ НА РЕПРОДУКЦІЮ

Загальновідомо, що будь-яке наукове дослідження неможливе без обрання належних методів, завдяки яким його буде проведено. Більше того, неправильне обрання методів, ігнорування чи, навпаки, надання суб'єктивних переваг окремим з них імперативно призведе до викривлення отриманих результатів.

Слід погодитися з Г. Біртою та Ю. Бургою у тому, що історія та сучасний стан пізнання і практики переконливо свідчать, що далеко не всякий метод, не будь-яка система принципів й інших засобів діяльності забезпечують успішне рішення теоретичних і практичних проблем [1].

Таким чином, погодимося з тими, хто наполягає, що професійний підхід до кожної справи у будь-якій сфері людської діяльності, в тому числі у сфері проведення наукових досліджень, передбачає щонайменше знання теорії цієї справи і методу (чи методів), за допомогою яких вона повинна робитися, а її теорія – створюватися.

Вибір методології нашого дослідження пов'язаний з особливістю обраної теми і дозволяє розкрити сутність, зміст та правову природу досліджуваних понять та явищ правової дійсності.

У цілому методологія (гр. *methodos* – спосіб, *logos* – наука, знання) визначається як вчення про правила мислення при створенні теоретичної науки [2].

Одна з головних проблем, при конституційно-правовому дослідженні, права людини на репродукцію (відтворення) зокрема й при застосуванні репродуктивних технологій, полягає у тому, що основу міркувань багатьох науковців і практиків становить виключно нормативний матеріал, який не охоплює всього широкого спектра такого багатогранного явища, як «право».

Водночас позитивне право є продуктом людської цивілізації. І, як і всі явища цивілізації, з одного боку, він несе в собі тягар негативних можливостей (здатність надавати права на розсуд держави, групи, народу), расових чи інших інтересів), а з іншого з боку він характеризується значними перевагами. Водночас ті, хто володіє сильною і унікальною владою в регулюванні і нормалізації суспільного життя, у запобіганні насильству і сваволі.

Позитивне право є інституційним утворенням воно існує у вигляді зовнішньо-об'єктивних інститутів, формалізованих юридичних норм, відображених у законах, інших обов'язкових нормативних юридичних документах [3].

Протилежним позитивізму є широке трактування права, перш за все природно-правове праворозуміння.

Суть ідеї природного права полягає в тому, що хоча право закріплено в законі (позитивному праві), існує паралельне право, дане нам від народження, яке виникає із самої реальності життя, є абсолютним і нерозривним. Більше того, саме остання, виведена з природних принципів, є відправною точкою для формування стверджувального закону.

У нашому випадку такий підхід має особливе значення через критичну масу інновацій у сучасній сфері репродукції. Ми віримо, що ці нововведення в будь-якому випадку змінять розуміння соціальних і правових інститутів, таких як сім'я, клан і батьківство, і стануть рушійною силою для роздумів про майбутнє. Згадайте весь спектр прав людини, які кілька десятиліть тому здавалося непорушним.

При цьому ці зміни є не лише поступовими чи спланованими, а й випадковими, пов'язаними зі збігом обставин, новими відкриттями чи навіть несподіваним результатом. Принаймні значна кількість наукових відкриттів, які є нічим іншим, як випадковими подіями, були помічені, зрозумілі та зроблені.

Наукове пізнання показує, що філософський метод і світогляд тісно пов'язані з науковим методом взагалі і наукою зокрема (приватною наукою). Останній працює в органічному зв'язку з ними і спирається на них як на філософську основу. Таким чином, взаємозв'язок філософії з іншими світоглядами і методологіями полягає в їх взаємопроникненні.

Ми підтримуємо думку науковців, що для цілей належного дослідження ми повинні враховувати не лише емпіричний, а й теоретичний рівні знань з цього питання, що знову

ж таки вимагає використання наукових методів загалом і вчених зокрема. Твердження про те, що без застосування загальнонаукових методів неможливо досліджувати певні явища чи процеси, є аксіомою.

Складність природи права зумовлює своєчасність використання науковцями у процесі вивчення правових явищ комплексу логічних методів у поєднанні з іншими сучасними прийомами. Кожний метод придатний для пізнання тих чи інших аспектів предмета пошукування, виходячи зі специфіки дослідницьких завдань [4].

Аналіз є органічною складовою наукового дослідження і, як правило, його першим кроком, у той час як аналіз, який висвітлює структуру цілого, передбачає більше, ніж просто фіксацію частин, які складають ціле, між сторонами.

Для даної теми дослідження використано аналіз та синтез розгляду репродуктивних (відновлюваних) прав як одного з основних прав людини, вивчення його складових частин, і водночас це дослідження не буде вичерпним, якщо не звертати увагу на місце і роль цього права серед інших прав людини, його характеристики проявляються в різних сферах правовідносин і людського буття. Ці методи допомагають визначити основні ознаки та елементи права людини на відтворення, що, серед іншого, стає основою для визначення його місця серед інших прав людини.

У дослідженні знайшли широке використання такі взаємопов'язані види дослідження, які індукція та дедукція.

На основі висновків з'ясовано особливості окремих норм правового регулювання. Таким чином, шляхом аналізу основних ознак правової норми відбулося розмежування цього об'єкта від загального до окремого, від абстрактного до конкретного, тлумачення цих об'єктів пропонує зміни до існуючих правових норм, відносини, пов'язані з відтворенням (у тому числі передбачені цивільним законодавством, сімейним правом, окремими правовими інститутами, такими як спадкування тощо).

Наукове дослідження певної теми в тій чи іншій галузі неможливо без використання спеціальних методів, властивих цій науці, а також без урахування казусів. У цьому контексті мова йде про використання комплексу методів, властивих саме практиці.

Як і в багатьох інших теоретичних питаннях, вчені не погоджуються не тільки щодо їх назв і типів, а й щодо переліку методів, які слід віднести до легітимних або, як зазначають деякі автори, саме до легальних (приватноправових).

Зазначені вище методи використовуються в комплексі, який визначається насамперед характером предметів, що вивчаються. Це дослідження також спирається на сучасні досягнення медицини, біології, генетики, загальної теорії та філософії права. У цьому контексті слід зазначити, що методологічні та методологічні питання не можуть бути обмежені внутрішньо-науковими чи філософськими рамками. Як неодноразово підкреслювали вчені, тільки свідоме і не спонтанне застосування методів, засноване на розумінні їх можливостей і обмежень, робить дослідження вдалим, все інше стає більш рівноправним, розумним і ефективним.

Список використаних джерел:

1. Бірта Г. О., Бургу Ю. Г. *Методологія і організація наукових досліджень* : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2014. 142 с.
2. Чечерський В. І. Праворозуміння як ключовий елемент у процесі дослідження прав людини четвертого покоління. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2019. № 55. Т. 1. С. 101–106.
3. Чечерський В. І. Вроджена потреба як фундаментальна основа природного права людини. *Захист прав людини: міжнародний та вітчизняний досвід* : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 16 травня 2019 р. Київ, 2019. С. 676–681.

4. Шевчук Р. М. *Методологія наукового пізнання: від явища до сутності. Філософські та методологічні проблеми права.* 2016. № 1 (11). С. 31–44.

РИМАР Ж. В.

директор ППО КНП «ЦПМСД» Демидівської селищної ради,
студентка заочної форми навчання
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ПЕРЕЛІК ПОСЛУГ ПЕРВИННОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЇХ НАДАННЯ В ГРОМАДАХ

З моменту впровадження медичної реформи першого рівня у 2017–2018 роках більшість органів місцевого самоврядування прийняли рішення про перетворення закладів охорони здоров'я з бюджетних на некомерційні підприємства комунального рівня, які стали їх установчою базою. Подібні рішення ухвалюють також районні ради. Проте для створення більш ефективних мереж та надання кращих медичних послуг громадянам об'єднаних територіальних громад може виникнути проблема реформатування мереж охорони здоров'я спочатку в межах округу чи навіть у межах територіального колективу.

У громадах об'єднаних територій, де кошти адмініструються на першому рівні надання медичної допомоги, поліклініки сімейної медицини створюються як юридична особа й за формою організації та правочинності – некомерційна громада або центр первинної медико-санітарної допомоги. Проте сьогодні питання реформування первинної медичної мережі може поставати в межах району чи навіть у межах єдиного територіального колективу.

Підтримка та розвиток медичної інфраструктури особливо ланки первинної медичної допомоги – пріоритет номер один для місцевої влади, актуально – у воєнний час.

Команда Проєкту USAID «Підтримка реформи охорони здоров'я» підготувала вичерпний перелік дій, виконання яких вплине на якість медичної допомоги в громаді.

Забезпечення мешканців громади необхідними медичними послугами поблизу місця проживання або зрозумілим і доступним для пацієнта маршрутом підвищує якість і комфорт проживання на території. А також захист здоров'я людей, що сьогодні дуже важливо.

Представники місцевої влади, які можуть цього досягти, підвищують власну популярність у громаді. Для цього необхідно брати активну участь у діяльності медичного закладу. Затвердження фінансового плану та стратегії розвитку медичної організації.

Адже опікуватися проблемами, допомагати знаходити рішення, приймати важливі рішення щодо майбутнього розвитку лікарні, спілкуватися не лише з керівництвом, а й із персоналом, рядовими працівниками лікарні – усе це сприятиме розвитку медичної якості. піклування в громадах.

Дослідження та задоволення потреб у деяких видах медичного обстеження та лікування в громаді. Навіть враховуючи соціально-віковий склад жителів громади,

можна зробити висновки про потребу в окремих видах медичних послуг. І це може визначити напрямок їх розвитку.

Наприклад, якщо в громаді багато дітей, важливо найняти педіатра та сімейного лікаря. Якщо більшість населення становить 65 років, то доступ до лікарів загальної практики чи терапевтів, аптеки з «доступними ліками», лабораторними дослідженнями та інструментами теж потрібен. Реорганізувати або перерозподілити лікарню відповідно до потреб громади.

Охорона здоров'я повинна мати пацієнтів, але не в кожному селі є хірургічне відділення, а в кожній районній лікарні є кардіоцентр [1].

Плануючи сталу мережу, важливо знати про такі запитання: Що впливає на якість і довговічність у нашій громаді? Які потреби в медичному обслуговуванні, чи доступні ці послуги у вашій громаді, і чи потрібно вам наймати нових постачальників? Якщо кількість людей у громаді зростає в рази, чи вистачає лікарів? Що є оптимальним – встановити чіткі шляхи до постачальників медичних послуг в інших громадах чи інвестувати у розвиток вашої лікарні? Які існують перешкоди для отримання медичних послуг?

Від керівника лікарні залежить організація диспансеризації та лікування в населеному пункті, задоволеність пацієнтів та медичного персоналу. Через програми просування та розвитку медичних працівників [2].

Тут також важлива допомога місцевої влади, оскільки наявність житла чи інших пільг чи бонусів є хорошим стимулом для молодих працівників приїжджати працювати саме у ваш район. Розробити зручні для пацієнта маршрути, включно зі спеціалізованою медичною допомогою, та забезпечити доступність медичної допомоги. Звичайно, не в кожній лікарні може бути ендокринолог, психіатр або МРТ, наприклад. Але пацієнт у вашому населеному пункті повинен знати, де отримати призначене обстеження чи консультацію, який шлях лікування тощо.

Основними послугами ПМД є:

1. Динамічне спостереження за станом здоров'я пацієнтів із використанням лабораторних та інструментальних досліджень відповідно до галузевих стандартів у сфері охорони здоров'я.

2. Проведення діагностики та лікування найбільш поширених хвороб, травм, отруень, патологічних, фізіологічних (під час вагітності) станів.

3. Динамічне спостереження за пацієнтами з діагностованими хронічними захворюваннями (супровід пацієнтів з хронічними захворюваннями та станами), що включає комплекс діагностичних та лікувальних втручань, які передбачені галузевими стандартами.

4. Надання медичної допомоги в разі гострого розладу фізичного чи психічного здоров'я пацієнтам, які у зв'язку з таким розладом не потребують екстреної, вторинної (спеціалізованої) або третинної (високоспеціалізованої) медичної допомоги.

5. Направлення відповідно до медичних показань пацієнтів, які не потребують екстреної медичної допомоги, для надання їм вторинної (спеціалізованої) або третинної (високоспеціалізованої) медичної допомоги.

6. Взаємодія з надавачами вторинної (спеціалізованої) та третинної (високоспеціалізованої) медичної допомоги з метою своєчасного діагностування та забезпечення лікування хвороб, травм, отруень, патологічних, фізіологічних (під час вагітності) станів з урахуванням особливостей стану здоров'я пацієнта.

7. Проведення обов'язкових медичних втручань щодо пацієнтів з наявними факторами ризику розвитку окремих захворювань.

8. Проведення профілактичних втручань, що включає: вакцинацію відповідно до вимог календаря профілактичних щеплень; підготовку та надсилання до закладів

громадського здоров'я екстрених повідомлень про інфекційне захворювання, харчове, гостре професійне отруєння, незвичайну реакцію на щеплення; проведення епідеміологічних обстежень поодиноких випадків інфекційних хвороб.

9. Надання консультативної допомоги, спрямованої на усунення або зменшення звичок і поведінки, що становлять ризик для здоров'я (вживання алкоголю, тютюну, інших психоактивних речовин, ризиковані статеві стосунки, нездорове харчування, недостатня фізична активність тощо) та формування навичок здорового способу життя.

10. Динамічне спостереження за неускладненою вагітністю та організація необхідних оглядів акушером-гінекологом.

11. Здійснення медичного спостереження за здоровою дитиною відповідно до вікових особливостей та потреб.

12. Надання окремих послуг паліативної допомоги пацієнтам усіх вікових категорій, що включає: регулярну оцінку стану важкохворого пацієнта та його потреб; оцінку ступеню болю та лікування больового синдрому; призначення наркотичних засобів та психотропних речовин відповідно до законодавства, включаючи оформлення рецептів для лікування больового синдрому; призначення лікування для подолання супутніх симптомів (закрепи, нудота, задуха та ін.); консультування та навчання осіб, які здійснюють догляд за пацієнтом; координацію із забезпечення медичних, соціальних, психологічних та духовних потреб пацієнта.

13. Направлення пацієнтів відповідно до медичних показань для надання їм паліативної допомоги в обсязі, що виходить за межі ПМД.

14. Призначення лікарських засобів та медичних виробів з оформленням відповідних документів згідно з вимогами законодавства для можливості отримання пацієнтами лікарських засобів в аптеках.

15. Ведення первинної облікової документації, оформлення затверджених форм довідок, листків непрацездатності та направлень для проходження медико-соціальної експертизи, а також лікарських свідоцтв про смерть (крім випадків обов'язкового проведення патологоанатомічного розтину відповідно до законодавства).

16. Взаємодія з соціальними службами для пацієнтів, соціальні умови життя яких впливають на здоров'я або здоров'я яких позначається на їхньому соціальному

17. Взаємодія з суб'єктами системи громадського здоров'я та іншими державними службами, діяльність яких може впливати на стан здоров'я населення [3].

Список використаних джерел:

1. Лехан В. М. Аналіз результатів реформування системи охорони здоров'я в пілотних регіонах: позитивні наслідки, проблеми та можливі шляхи їх вирішення. *Україна. Здоров'я нації*. 2015. № 3 (спеціальний випуск). С. 67–86.

2. Погоріляк Р. Ю. Стан та перспективи розвитку кадрового забезпечення охорони здоров'я на регіональному рівні. *Україна. Здоров'я нації*. 2018. №4 (52). С. 89–92.

3. Кравченко В. В. Медико-соціальне обґрунтування концептуальної функціонально-організаційної моделі консультативно-діагностичного центру на принципах державно-приватного партнерства : автореф. дис. ... д-ра мед. наук. Київ, 2018. 42 с.

СЕМЕНЮК О. М.

директор ТОВ “СОФТ ІНФО”,
студент денної форми навчання
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

РИНОК ПРАЦІ В ІТ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

Ринок праці в сфері інформаційних технологій наразі є одним з найбільш динамічних та швидкозростаючих. За останні роки попит на ІТ спеціалістів значно збільшився завдяки розвитку технологій та високим темпам цифрової трансформації у бізнесі та інших сферах.

Досягнення в галузі програмування також є значними. Сучасні програмісти мають доступ до різноманітних інструментів та технологій, що значно полегшують їхню роботу та дозволяють створювати все більш складні програмні продукти. Також відбувається значний розвиток машинного навчання та штучного інтелекту, що відкриває нові можливості для створення інноваційних проєктів.

Перспективи ринку праці в сфері програмування є дуже обіцяючими. За прогнозами експертів, попит на програмістів буде продовжуватися зростати в майбутньому, оскільки технології продовжують проникати в усі сфери життя. Також варто зазначити, що програмісти мають досить високий рівень заробітної плати та можуть працювати в різних галузях, що дає їм багато можливостей для професійного росту та розвитку кар'єри.

Проте, ХХІ ст. для українського народу – це важкий час. Спочатку українці відчували, що таке пандемія COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, а згодом українське суспільство спіткала війна.

Вторгнення Росії змусило українські компанії зупинити найм або скорочувати штат – близько 40% українців втратили роботу. І після цього ситуація швидко змінилася: правила на ринку почали диктувати не кандидати, а роботодавці [1].

Щоб зрозуміти, що відбувається на ринку праці, у лютому 2023 року DOU провели велике опитування українських ІТ-спеціалістів і тих, хто шукає першу роботу в ІТ.

Як зазначають експерти, 16% айтівців були звільнені з проєкту чи компанії після 24 лютого 2022 р.

Ситуація із зайнятістю однакова як серед фахівців в Україні, так і серед тих, хто виїхав за кордон. 84% опитаних (окрім тих, то шукає першу роботу в ІТ) нині працюють. 9% втратили роботу і шукають нову, ще 4% в неоплачуваній відпустці.

Ще 2% не працюють, але й не шукають роботу (декретна відпустка, сабатікал тощо).

Пішли з ІТ в інші сфери 1% фахівців, які виїхали за кордон. В Україні таких майже немає. Разом з тим, найчастіше втрачали роботу ІТ-фахівці з Хмельницького (29% втратили роботу чи зробили паузу в роботі), Полтави (28%), Чернігова (23%), Чернівців (21%), Одеси (20%). Серед айтівців, які виїхали за кордон, продовжують працювати близько 90% фахівців у Польщі, Румунії, Болгарії та Туреччині. У пошуках нової роботи найчастіше айтівці, які поїхали до Великої Британії та США (близько 20%) [2].

Під час війни Україна потерпає від зменшень інвестицій міжнародного бізнесу. Робота українських ІТ-компаній з іноземними замовниками вимагає закордонних

відряджень та участі в міжнародних галузевих заходах. Воєнний стан унеможливив таку взаємодію з клієнтами.

Ще одним ударом стала мобілізація. Для українського ІТ-сектору це критичне питання, оскільки ймовірність, що розробника мобілізують, не дає впевненості замовникам.

Усі ці фактори змушують іноземних замовників робити вибір не на користь України. Старі проєкти завершуються, нових значно менше, що призводить до скорочення кількості вакансій на ринку [3].

З одного боку, воєнний конфлікт може призвести до зниження економічного зростання та зменшення попиту на ІТ-послуги в деяких секторах. Крім того, воєнний стан може призвести до складнощів з переміщенням фахівців та імпортом технологій, що може впливати на ринок праці в галузі.

З іншого боку, воєнний конфлікт може призвести до підвищення попиту на ІТ-фахівців, які займаються розробкою та підтримкою систем безпеки, зокрема кібербезпеки, яка стає особливо важливою в умовах воєнних дій, оскільки кібератаки можуть бути використані як частина військової стратегії. Тому попит на фахівців з кібербезпеки може збільшуватись. Крім того, може збільшуватись потреба у фахівцях, які можуть працювати на лінії фронту, військових госпіталах, управління кризовими ситуаціями та інших важливих напрямках, де потрібна ефективна технологічна підтримка.

Загалом, ринок праці в ІТ може зазнавати певних викликів та змін під час воєнного конфлікту, але залишається важливим сектором економіки та може пропонувати нові можливості для фахівців.

Отже, можна зробити висновок, що ринок праці в ІТ в умовах воєнного часу може мати свої особливості та виклики. З одного боку, попит на ІТ-фахівців може збільшуватись, особливо у напрямках, пов'язаних з військовими операціями та управлінням кризовими ситуаціями. З іншого боку, воєнний конфлікт може призвести до зниження попиту на ІТ-послуги в деяких секторах та складнощів з переміщенням фахівців та імпортом технологій.

Однак, незалежно від ситуації на передовій, ІТ-індустрія залишається важливим сектором економіки та продовжує розвиватись. Фахівці з програмування, кібербезпеки, розробки програмного забезпечення та інших ІТ-напрямків залишаються високо затребуваними навіть у воєнний час.

Отже, можна стверджувати, що ринок праці в ІТ в сучасних умовах воєнного часу не зупиняється і продовжує розвиватись, надаючи можливості для розвитку кар'єри фахівців в галузі. В той же час, на цьому ринку можуть бути свої особливості та виклики, які потребують додаткових знань та навичок для пристосування до нових умов.

Список використаних джерел:

1. URL: <https://forbes.ua/innovations/zarplati-vakansii-umovi-chim-zhive-rinok-pratsi-v-ukrainskomu-it-pid-chas-viyini-04012023-10899>
2. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/job-market-during-war-part-1/>
3. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/04/14/699109/>

СОБЧЕНКО С. О.

лікар-хірург-онколог хірургічного відділення
КНП «Київського міського клінічного онкологічного центру»,
студент заочної форми навчання
спеціальність «Публічне управління та адміністрування»
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

**ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ
НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ**

Всесвітня організація охорони здоров'я підтримує впровадження реформи системи охорони здоров'я в Україні. З 2016 року впровадження реформи прискорилося завдяки створенню нових регуляторних органів та нових механізмів для підвищення ефективності та справедливості системи охорони здоров'я.

Значного прогресу досягнуто у фінансуванні системи охорони здоров'я, первинній медичній допомозі, електронному здоров'ї, забезпеченні доступу до ліків та зміцненні системи громадського здоров'я.

У 2020 році пандемія COVID-19 змушує зосередитися на реагуванні на цю надзвичайну ситуацію, як це відбувається в інших країнах світу, але водночас реформу системи охорони здоров'я також потрібно відслідковувати.

Всесвітня організація охорони здоров'я та інші партнери підтримали український уряд у вживанні заходів для боротьби з пандемією та здійсненні реформ, і на момент вторгнення в лютому 2022 року Україна знову досягла значного прогресу в цих сферах.

Для досягнення цілей розвитку системи охорони здоров'я та соціального забезпечення населення до 2030 року Всесвітня організація охорони здоров'я підтримала Міністерство охорони здоров'я України у розробці стратегії охорони здоров'я до 2030 року для подальшого вдосконалення. Наприкінці лютого уряд обговорить проект стратегії. Однак перед тим, як це сталося, спалахнула війна, яка перервала всі попередні процеси.

У розпал війни Всесвітня організація охорони здоров'я допомагає уряду та уповноваженим органам охорони здоров'я України задовольнити найнагальніші потреби людей і медичних працівників, які надихали нас своєю мужністю та відданістю.

За цей період було накопичено значний досвід у взаємовідносинах між секторами охорони здоров'я та безпеки в Україні. Безпрецедентна кількість атак на систему охорони здоров'я з 24 лютого 2022 року також спонукала уряд розпочати процес планування післявоєнного відновлення, і Всесвітня організація охорони здоров'я повністю підтримує це рішення.

Сфера охорони здоров'я є невід'ємною частиною національного відновлення України. Здоров'я – це ще не все, але без здоров'я все інше – ніщо. Цей документ створено з урахуванням позиції української влади про те, що реставрація – це не просто відбудова зруйнованого [1].

Натомість важливе питання, яке необхідно вирішити в процесі одужання, полягає в тому, як найкраще забезпечити доступ українців до основних медичних послуг – послуг у сфері охорони здоров'я та безпеки, охорони здоров'я, профілактики та захисту від захворювань, зміцнення здоров'я, лікування та паліативна допомога. Догляд – і як пов'язати його з необхідними соціальними та іншими супутніми послугами [2].

Основою цього питання, а також принципів, є поступовий рух до відновлення: більш цифрове, більш екологічне та все більш відповідне потребам інтеграції. Крім

національних ресурсів, очікується, що багато країн і міжнародних організацій нададуть фінансування для допомоги у відбудові України.

Важливий урок, який можна винести з минулого досвіду, полягає в тому, що ці інвестиції скоординовані та спрямовані на досягнення спільної мети трансформації систем охорони здоров'я не лише на глобальному, а й на локальному рівнях. Має бути спільне бачення зі спільними стандартами, тому принципи, описані в цьому документі, застосовуються.

Враховуючи те, що формування та реалізація державної політики у сфері охорони здоров'я як інструменту посилення потенціалу національної безпеки держави не набуло теоретичної актуальності – методології та практичного застосування в рамках наукового державного управління, можливість концептуалізувати це питання в деталях [3].

З огляду на зазначене, охорона здоров'я є першочерговим завданням не лише держави, а й суспільства і влади на місцях, яка представляє інтереси цього суспільства, тому її якість, що забезпечує збереження цінності життя, залежить від ряду характеристик, серед яких: відмінність статей; умови життя, якість харчування, ставлення до здорового способу життя, шкідливі звички, еволюція способу життя порівняно з попереднім.

Тому для забезпечення належних умов охорони здоров'я, чіткої демонстрації потенціалу місцевого самоврядування, відповідних практик здорового життя, з метою збереження сутнісної цінності людини як найвищого структурного ціннісного компонента функціональної ієрархії, що забезпечує безпеку.

Таким чином, наш аналіз взаємозв'язку між охороною здоров'я населення та місцевим самоврядуванням допоміг систематизувати ключові дослідницькі концепції, підходи та теорії для ідентифікації та вирішення.

На цій основі було започатковано низку органів соціального управління соціальним розвитком, що визначають параметри якості здоров'я громадян та визначають показники роботи місцевого самоврядування, а також демографічні системи, що визначають умови життя та якість населення, охарактеризовано охорону здоров'я в органах місцевого самоврядування.

На основі цього описано сценарії дослідження розвитку охорони здоров'я на місцевому рівні щодо впливу на якість життя людей та сектор національної безпеки постмодерної держави. Виходячи з цього, постає питання, чи варто детально аналізувати вплив системи охорони здоров'я на місцевому рівні.

Список використаних джерел:

1.Сазонець І. Л. Визначення проблем та основних напрямів реформування системи охорони здоров'я України. Державне управління : удосконалення та розвиток. 2018. № 12. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1343> (дата звернення: 11.12.2020). DOI: 10.32702/2307-2156-2018.12.2.

2.Кланца А. І. Демографічна безпека України та параметри її забезпечення. *Економіка і держава*. 2019. № 1. С. 29–34.

3.Лехан В. М. Стратегія розвитку системи охорони здоров'я: український вимір. Київ : 2021. 55 с.

СТРОКОУС В. В.

магістр

спеціальність «Публічне управління та адміністрування»

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНИМ ЗАКЛАДОМ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

Сьогодні, в умовах перебудови державної політики в галузі охорони здоров'я, важелі адміністративно-командних методів управління медичними закладами вичерпали свої ресурси. Адже система, на думку дослідників, яка практично не використовує новітні інструменти та стимули до пошуку підвищення якості надання медичних послуг пересічним громадянам, створює підґрунтя посилення диспропорцій та нарощування соціально-економічних втрат будь якої організації й держави в цілому [5].

Основними чинниками, які, наразі, формують нові виклики для української медицини, впливають на її якість та продуктивність є: трансформація української галузі охорони здоров'я, обмежене фінансування медичних закладів, поширення прогресивних методик лікування та діагностування, зростання захворюваності населення та підвищення вимог пацієнтів до якості медичних послуг, відсутність якісного інформаційного забезпечення [6].

Наразі, управління, як процес, безпосередньо пов'язане з обміном інформацією, по-перше, між внутрішніми факторами – елементами системи, по-друге, між системою в цілому та зовнішніми факторами. Під час такого обміну отримуються відомості про стан системи, недоліки чи переваги її діяльності, за допомогою яких пізніше відбувається вплив на саму систему та забезпечення виконання управлінських рішень.

Процес прийняття управлінського рішення у вітчизняних закладах охорони здоров'я стає все більш ускладненим з огляду на наростання різноспрямованості аспектів, які визначають ефективність подальшої реалізації таких рішень у сучасних умовах.

Професійне управління сьогодні є вирішальним для ефективного функціонування будь якої медичної установи. Така результативність визначається тим, наскільки якісно налагоджена адміністративна, виробнича та інша діяльність, що має значний вплив на кінцевий результат функціонування установи. На нашу думку, сьогодні медичні заклади потребують керівника, який поєднував би в собі дві функції: з одного боку, досконале знання системи охорони здоров'я, з іншого – вправне володіння кризовим менеджментом [1, с. 2]. Адже функціонування двох систем (державної та приватної) вимагає певних професійних умінь і навичок.

Державні медичні заклади (первинної, вторинної та третинної допомоги) зобов'язані, відповідно до чинного законодавства, безкоштовно надавати медичні послуги громадянам, адже повністю фінансуються коштом державного бюджету України.

Зклади охорони здоров'я недержавної власності – є менш захищеними та надають медичні послуги відповідно за комерційними розцінками. Тому вищезазначеним установам досить важко конкурувати між собою.

Але, і в першому, і в другому випадках, будь яке прийняте управлінське рішення скероване перш за все економічними вимогами ринку, з особливою чутливістю до видатків, чітко дотримуючись принципу прямого взаємозв'язку між доходами і витратами [1, с. 3].

Управлінські рішення в медичних закладах класично є вибором з низки альтернативних варіантів щодо розв'язаних різноаспектних видів діяльності, пов'язаних із наданням медичних послуг. За всієї різноманітності підходів до прийняття управлінських рішень їх умовно можна розділити на два класи: стратегічні, виконання яких спрямоване на забезпечення довгострокового успішного функціонування організації, і поточні, реалізація яких необхідна для виконання стратегічних цілей [7, с. 78].

Ефективна кадрова політика безпосередньо впливає на якість і доступність надання медичної допомоги населенню. Оскільки напряму залежать від рівня забезпеченості лікарень медичними працівниками та їхнього професійного рівня [2].

Однією з перепон на шляху перебудови системи управління медичним закладом є недостатній рівень фінансування вітчизняної медичної галузі. Видатки Міністерства соціальної політики у два з половиною рази перевищують видатки Міністерства охорони здоров'я. Дві третини цих видатків складає пенсійне забезпечення. Видатки Міністерства освіти і науки також перевищують видатки Міністерства охорони здоров'я. Зазвичай бюджетні витрати складаються з видатків на виплату заробітної плати та оплату комунальних послуг (близько 75%). Практично відсутнє фінансування на закупівлю медикаментів, витратних матеріалів, оновлення обладнання тощо.

Для розв'язання зазначених проблем в Україні запроваджується перехід до нової системи фінансування всіх закладів усіх рівнів надання медичної допомоги за принципом «гроші йдуть за пацієнтом». За новою системою держава більше не формує кошторис видатків на утримання медичних закладів. Натомість ці заклади перетворюються на автономні суб'єкти господарської діяльності, що отримують плату за результатами своєї діяльності, тобто за фактично надану пацієнтам медичну допомогу [4].

Також, актуальною залишається проблема гострої нестачі фахівців-організаторів в галузі охорони здоров'я, що спроможні приймати нестандартні, ефективні, стратегічні, самостійні рішення та нести за них відповідальність. З переходом до децентралізованого управління медичними закладами потреба у таких фахівцях буде зростати, а серед стратегічних напрямів реформування вітчизняної охорони здоров'я чільне місце повинно займати формування нової генерації керівників – сучасних менеджерів.

Таким чином, реформування галузі охорони здоров'я є досить складним процесом, оскільки і медичні заклади залишаються досить консервативним елементом, попри нові виклики і зміни в самій системі.

Сьогодні більшість механізмів управління системою охорони здоров'я не працює в результаті недофінансування галузі, недостатності сучасної техніки та повільного оновлення обладнання в медичних закладах, низької заробітної плати медичних працівників, відсутності економічних стимулів до ефективної роботи, невеликої кількості інновацій у методах лікування та низької ефективності використання інформаційних технологій. Інформаційне забезпечення медичних закладів покликане забезпечити якість надання медичних послуг та організації функціонування установи в цілому. Новації, які пропонується впроваджувати, є одним із дієвих механізмів подальшого розвитку медичної галузі України.

Список використаних джерел:

1. Біла В. Головний лікар: менеджер, клініцист чи управлінець? Технологія управління закладом охорони здоров'я : дайджест / уклад.: Г. Я. Єржак. Дніпропетровськ: ДОНМБ, 2016. 23 с. URL: file:///C:/Users/user/Downloads/health_managment_1_2016.pdf.

2. Модернізація менеджменту системи охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи. Аналітична записка за матеріалами науково-практичної

конференції з міжнародною участю. Тернопіль – Кам’янець-Подільський, 12–13 грудня 2018 р. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/33636/1/pdf>.

3. Офіційний сайт державної служби статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

4. Продовження медичної реформи: що зміниться у 2019 році? URL: <http://yur-gazeta.com/prodovzhennya-medichnoyi-reformi-shcho-zminitsya-u-2019-roci.html>.

5. Смирнов С. О., Бикова В. Г. Механізм економічного управління закладами охорони здоров’я. Управління розвитком. 2016. № 3. С. 78–83.

6. Стефанишин Л. С. Теоретико-методичні основи застосування партисипативного управління закладом охорони здоров’я. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. 2019. № 3. С. 160–166.

7. Стефанишин Л. С. Теоретико-методичні основи стратегічного управління закладом охорони здоров’я. Економіка та управління національним господарством. 2019. Вип. 30. С. 77–82.

СЕКЦІЯ 3

Економіка

БАЛАШОВА Н. В.

кандидат економічних наук

керівник центру підвищення кваліфікації та розвитку освіти

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

**ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ: ВІД
ДЕРЖАВИ ДО ОСОБИСТОСТІ**

Освіта впродовж життя – це процес навчання, який триває протягом усього життя людини. Це може бути формальна освіта, така як вища освіта або курси підвищення кваліфікації, або неформальна освіта, яка відбувається в процесі роботи, самостійного вивчення або участі в навчальних програмах, що не мають стандартних формальних вимог.

За результат освіти впродовж життя відповідає передусім сама людина, яка навчається. Вона повинна бути мотивованою та зацікавленою у процесі навчання, активно долучатися до занять та старатися розуміти навчальний матеріал.

Однак, на результат також впливають зовнішні фактори, такі як якість навчального матеріалу, методи навчання, які використовуються, якість викладання, а також здоров'я та емоційний стан людини. Тому, крім самої людини, відповідальність за результат освіти впродовж життя несуть також організатори навчання, викладачі, науковці, педагоги та інші фахівці, які створюють та проводять навчальні програми та заняття.

Освіта впродовж життя тісно пов'язана з дефініцією «професійний розвиток».

Професійний розвиток – це процес, який має на меті розвиток професійних навичок та знань, які потрібні для досягнення успіху в конкретній сфері діяльності. Це може бути здобуття нових знань та навичок, які потрібні для розвитку кар'єри або для зміни професії.

Обидва поняття визначають процеси, які мають на меті забезпечити людей необхідними знаннями та навичками для досягнення професійних цілей та адаптації до швидких змін у світі роботи.

Децентралізація у сфері професійного розвитку означає передачу відповідальності за професійне навчання та підвищення кваліфікації з держави на інші суб'єкти, такі як фірми, приватні освітні установи, громадські організації та самі працівники.

Однією з ключових переваг такої децентралізації є збільшення ефективності та економічної доцільності професійного навчання. Коли працівники мають можливість самостійно вибирати курси та тренінги, які їм потрібні, вони можуть бути більш зосередженими та мотивованими до здобуття нових знань та навичок.

З іншого боку, держава може забезпечити регуляторну та контрольну функції, щоб запобігти поширенню некваліфікованої освіти та забезпечити якість навчання. Також держава може стимулювати підвищення кваліфікації працівників через різноманітні програми та ініціативи.

Однак, децентралізація також може стати викликом у відносинах між роботодавцем та працівником, оскільки роботодавці можуть не бажати інвестувати у підвищення кваліфікації своїх працівників. Тому важливо, щоб були створені стимули для роботодавців, щоб вони розуміли важливість підвищення кваліфікації своїх працівників та були зацікавлені у такій інвестиції.

В цілому, децентралізація у сфері професійного розвитку може стати важливим кроком у напрямку розвитку людського капіталу та підвищення конкурентоспроможності національної економіки. Якщо працівники мають можливість самостійно вибирати

курси та тренінги, які їм потрібні, це сприяє розвитку їх професійних навичок та підвищенню їхньої ефективності на робочому місці. Це в свою чергу може призвести до збільшення продуктивності підприємств та економіки в цілому.

Крім того, децентралізація у сфері професійного розвитку може допомогти зменшити залежність від державного фінансування та сприяти розвитку приватного сектору в галузі навчання та підвищення кваліфікації. Це може привести до більшого розмаїття пропозицій у цій галузі та більшої конкуренції між навчальними закладами, що може покращити якість навчання та знизити вартість професійного розвитку.

Отже, децентралізація у сфері професійного розвитку може стати важливим кроком у напрямку створення більш конкурентоспроможної, продуктивної та знанням орієнтованої економіки. Важливо, щоб держава та інші зацікавлені сторони співпрацювали для забезпечення ефективної та якісної системи професійного розвитку, яка задовольнятиме потреби роботодавців та працівників та сприятиме сталому економічному розвитку.

ВАСИЛЕЦЬ Н. М.

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

ГРАЧОВ В.

Магістрант
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ПРОБЛЕМИ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ

Актуальність теми. Дослідження проблем безробіття в Україні в умовах війни наразі залишається дуже важливим завданням, оскільки російсько-українська війна продовжує негативно впливати на життя громадян, економіку та зайнятість. Це дасть можливість знайти ефективні рішення для зменшення рівня безробіття та покращення життя людей в Україні. Також дослідження питань безробіття допоможе зрозуміти, які ресурси потрібні для підтримки зайнятості та розвитку економіки країни в умовах військового стану та у післявоєнний період. Це може включати допомогу малому та середньому бізнесу, підтримку для мігрантів і переселенців, розвиток інфраструктури тощо. Це питання має важливе соціальне значення та потребує уваги і дослідження.

Мета дослідження – визначити проблеми безробіття в Україні у сучасних умовах та визначити можливі шляхи їх подолання.

Безробіття є однією з найбільших соціально-економічних проблем, яка впливає на якість життя людей та розвиток економіки країни. Безробіття визначається як стан людини, яка не має роботи та не отримує заробітної плати. Безробіття може бути тимчасовим або постійним, повним або частковим. Тимчасове безробіття може бути пов'язане зі звільненням, скороченням кількості робочих місць у зв'язку з економічною кризою або сезонністю праці. Постійне безробіття може бути пов'язане з недостатнім

розвитком економіки, недостатньою кваліфікацією людини, обмеженнями на ринку праці тощо [1, с. 211].

Безробіття також може мати негативний вплив на самооцінку людини, її матеріальне забезпечення, здоров'я, якість життя. Також воно може призводити до зменшення виробництва та економічного зростання країни. Тому боротьба з безробіттям є однією з головних задач економічної та соціальної політики багатьох країн.

Безробіття також є однією з основних проблем макроекономічного рівня, оскільки воно впливає на рівень економічного зростання, витрати держави на соціальні програми та бюджет, інфляцію, внутрішній споживчий ринок, баланс зовнішньої торгівлі та інші показники. Наприклад, високий рівень безробіття може призвести до зниження попиту на товари і послуги, що може зменшити прибуток підприємств та спричинити скорочення робочих місць. У свою чергу це може збільшити кількість безробітних і погіршити соціальну ситуацію в країні. Також, витрати держави на соціальні програми для безробітних можуть призвести до збільшення дефіциту бюджету тощо.

Наслідки війни в Україні за 2022 рік значно погіршили ситуацію на ринку праці та привели до зростання рівня безробіття. На жаль, точної інформації щодо динаміки відповідності попиту та пропозиції робочої сили в Україні за 2022 рік не має. Ми можемо привести дані Державної служби статистики України попередні роки: на початку 2021 року безробіття в країні складало 8,1%, що на 0,7% менше, ніж у 2020 році. Однак, у зоні АТО та на окупованих територіях безробіття було значно вищим. Починаючи ще з 2014 року, війна на сході України вплинула на зменшення виробництва та зростання цін на продукти. Це призвело до скорочення кількості робочих місць та зростання рівня безробіття. Особливо це торкнулося регіонів Донецької та Луганської областей.

Недостатній доступ до місцевих ринків праці, а також обмежені можливості для підприємництва призводять до зростання бідності та відсутності робочих місць. Більшість людей змушені були переїжджати в інші регіони України, щоб знайти роботу. Також важливо зазначити, що війна призвела до міграції багатьох українців за кордон, що також вплинуло на ринок праці в Україні.

Скільки наразі в Україні безробітних поза офіційними даними навести можна. Тільки за різними підрахунками, експерти зазначають від 2 до 5 мільйонів незареєстрованих безробітних. Серед них є ті, хто опинився у примусовій відпустці власним коштом або тих, чий робочі години скоротили.

Згідно з опитуванням компанії Gradus, 37% українців не працевлаштовані: з них 36% – це ті, що втратили роботу від початку повномасштабної війни (24.02.2022 р.) та 40% – ті, що не працювали задовго до початку повномасштабного вторгнення РФ до України. Кількість потерпілих від скорочення ділової активності і безробіття в Україні сягає 52% (згідно проведеного опитування кадрового порталу grc.ua). Отримують мінімальну зарплату (або скорочену у зв'язку з військовим станом) – 30% та більше. Відповідно даних звітів НБУ – зріс показник вичерпання фінансових можливостей бізнесу, зокрема у малого бізнесу значно скоротилися можливості фінансової підтримки свого штату працівників. Наведені дані за липень 2022 року від щомісячного макроекономічного та монетарного огляду НБУ показали те, що малий і середній бізнес в Україні вже скоротив до 1,07 млн працівників. З початку повномасштабної війни відбулися і такі скорочення (зміни) на ринку праці: в умовах скороченої зарплати працює – 27% працівників; відправлені у вимушену відпустку – 20%; скорочено на даний момент – 20%. Відбулись і суттєві зміни в регіональній структурі ринку праці. Релокація бізнесу і вимушена міграція призвели до зміни структури ринку праці, а також структури пропозицій та насиченості фахівцями у розрізі регіонів України [2].

Виділимо основні причини безробіття в Україні в умовах війни:

- війна та втрата територій, що призвело до зменшення кількості робочих місць та загострення конкуренції;
- загострення економічної ситуації, що призвело до кризової економічної ситуації в країні, зокрема до зменшення виробництва, зниження інвестицій та ін.;
- міграція населення, що призвело до зменшення робочої сили на внутрішньому ринку;
- втрата ринків збуту, що призвело до втрати ринків збуту для багатьох українських підприємств, спричинило скорочення виробництва та зменшення кількості робочих місць;
- недостатній розвиток малих і середніх підприємств, які можуть створювати нові робочі місця, зокрема, малий та середній бізнес досить часто стикається з проблемою бюрократії та корупції;
- слабкий або недостатній рівень підготовки працівників (бракує на ринку праці компетентних висококваліфікованих кадрів), тому працівники, які не мають достатньої кваліфікації не можуть працевлаштуватися.

Визначимо декілька можливих шляхів вирішення проблем безробіття в Україні:

1. Підтримка малого та середнього бізнесу, який може створювати нові робочі місця. Для цього потрібно сприяти розвитку таких підприємств шляхом спрощення процедур реєстрації, зниження податкового тягаря, надання кредитів та іншої підтримки.

2. Розвиток інфраструктури, логістики, що може збільшити інвестиції в регіони та залучити нові підприємства (будівництво нових доріг, залізниць, аеропортів, мостів, розвиток інтернет-інфраструктури та інших важливих об'єктів).

3. Розробити сучасні програми професійної перепідготовки та навчання, які допоможуть людям отримати нові професії і навички для працевлаштування.

4. Створення нових робочих місць, починаючи з найбільш необхідних та затребуваних, зокрема, у сфері охорони здоров'я, освіти, соціальної сфери та інших галузях.

5. Залучення інвестицій в економіку країни. Це може бути досягнуто за рахунок подолання корупції, поліпшення бізнес-клімату, зниження податкового тягаря та ін.

Необхідно розробити ефективний механізм соціального захисту безробітних в Україні, що передбачає ряд заходів, спрямованих на забезпечення мінімального рівня життя безробітних та їх родин. Одним з головних механізмів соціального захисту безробітних в Україні є забезпечення допомоги по безробіттю. Згідно з законодавством, виплата такої допомоги надається особам, які втратили роботу та знаходяться в пошуку нової роботи. Розмір допомоги визначається залежно від розміру попередньої заробітної плати та терміну перебування на безробітті. Крім того, існують програми професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації для безробітних, що дають можливість підвищити їх шанси на отримання нової роботи. Також, в Україні існують соціальні програми, спрямовані на забезпечення життєвих потреб безробітних та їх сімей, такі як допомога з житлом, допомога при народженні дитини, соціальні виплати малозабезпеченим сім'ям та інші.

На жаль, війна в нашій країні ще продовжується і це може суттєво погіршити стан безробіття, тому державні органи мають забезпечити додаткові заходи соціального захисту для всіх тих, хто потерпів від війни. Наприклад, для безробітних, які втратили роботу через військові дії, ветеранів війни та членів їх родин передбачена спеціальна допомога від держави та ін.

Отже, для боротьби з безробіттям важливо розвивати економіку і залучати інвестиції, що створює нові робочі місця та збільшує попит на працю. Також важливо підтримувати ринок праці шляхом підвищення рівня освіти та кваліфікації населення,

забезпечення соціальних гарантій для робочих місць та інвестицій у розвиток малого та середнього бізнесу, що стимулює зайнятість населення.

Список використаних джерел:

1. Нізельська К. В., Ольвінська Ю. О. Сучасні тенденції безробіття в Україні. *Статистика – інструмент соціально-економічних досліджень* : збірник наук. студентських праць. Вип. 2. Одеса : ОНЕУ. 2016. С. 210–214.

2. Пищуліна О., Макаревич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. *Аналітична записка. Центр Разумкова. 2022.* URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> (дата звернення: 05.05.2023).

ВОЙТКО О. В.

аспірант

Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

**СПОСОБИ ПІДВИЩЕННЯ ЗАЛУЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙ В ЕКОНОМІКУ
УКРАЇНИ**

Відбудова країни, розвиток економіки, підвищення конкурентоспроможності українських підприємств з метою подолання їх відставання від економічно розвинених країн, інтеграції у світове співтовариство неможливі без здійснення інвестицій, у тому числі іноземних. Безумовно, вони є необхідною складовою інтегрування новітніх потужностей виробництва, завдяки яким суб'єкти господарювання мають змогу значно знизити собівартості товарів, розширити обсяги виробництва, підвищити якість товарів та послуг що надаються. Завдяки цьому з'являється перспектива виведення інноваційної продукції на ринок. У процесі залучення інвестицій інвестори у першу чергу звертають увагу на інвестиційну привабливість держави, регіону, галузі. Це є індикатор, на який поряд з врахуванням ризиків інвестування є вирішальним для становлення інвестиційного клімату. Інвестиційну привабливість можна трактувати як сукупність політичних, соціальних, інституційних, екологічних, макро- і мікроекономічних умов функціонування національної економіки, що забезпечують стабільність інвестиційної діяльності вітчизняних і зарубіжних інвесторів.

Для вдосконалення державної економічної політики в процесі іноземного інвестування слід передбачити такі елементи, як: сприяння розвитку здорової конкуренції на ринку; забезпечення та підтримання гідного міжнародного іміджу України; розробка низки нормативних актів, що сприятимуть налагодженню руху міжнародних капіталів у середині держави, контроль за оптимальним співвідношенням національної зацікавленості та вкладами закордонних інвесторів у тих напрямках, які є пріоритетними для політичного та економічного потенціалу держави. Ефективність використання обмежених інвестиційних ресурсів залежить здебільшого від організації інвестиційної діяльності. Суттєве значення мають також і податки та податкова політика держави.

Доцільним є ствердження, що організаційно-економічний механізм державного регулювання заохочення міжнародних капіталів – це низка взаємопов'язаних форм, методів, засобів та інструментів державного впливу на різні чинники, взаємозв'язок яких пояснюється єдиною цільовою спрямованістю – організація комфортних умов для залучення інвестицій в економіку держави, що реалізується суб'єктом – державою по

відношенню до об'єкта – процесу залучення інвестицій, що передбачає регулювання джерел та шляхів притягнення інвестицій. Винайдення інноваційних підходів до державного регулювання залучення інвестицій, через різні методи та інструменти контролю базується на аналізі можливостей держави, а також направлення їх на розвиток економічного потенціалу в цілому, що неодмінно сприятиме покращенню інвестиційного клімату для іноземних інвесторів.

Наступні заходи можна вважати ефективними для сприяння організації інвестиційної діяльності в країні: формування «центрів пошуку інвестора», основна робота яких буде націлена на дослідження ринків потенційних інвесторів та проведення заходів щодо залучення їх до інвестування, на основі представлення їм найбільш цікавих проектів для залучення коштів; утворення механізмів для благодійного інвестування (особливо – в відновленні об'єктів соціально-культурної сфери, інфраструктури), що являтиме собою злиття фінансових ресурсів представників великого та середнього бізнесу для вкладання коштів. Таке інвестування є змога організувати завдяки утворенню відкритих аукціонів, про які буде загально відомо через засоби масової інформації, привернення уваги для інвесторів, їх популяризації; формування, розвиток та закріплення міждержавних відносин, налагодження співпраці з територіально наближеними регіонами інших держав на основі розробки програм співпраці, взаємодії у певних галузях, сферах діяльності, формування програм обміну кадрами, максимально спрямовуючи таку співпрацю на залучення інноваційних методик, новітніх техніки та технології виробництва тощо; формування дозвільної процедури на будівництво великих торговельних центрів в містах (або інших об'єктів, що характеризуються в регіоні максимальним попитом з боку інвесторів).

Велика кількість заходів державного регулювання міжнародного інвестування імплементується за допомогою правових реформ. Через це можна зробити висновок, що організація та правовий контроль з боку держави, що створює комфортні умови та привабливий клімат для нерезидентів держави, є одним із основних регуляторних методів та сприяє залученню іноземних коштів. Для підвищення частки іноземного капіталу в економіці держави та подоланню негативних тенденцій в економіці країни необхідно, щоб «основні положення законодавчих актів щодо умов іноземного інвестування не тільки відповідали міжнародним стандартам, а й виконувались, а закордонний інвестор має бачити нашу державу як стабільну (економічно і політично), а також такою, яка постійно модернізується», про що зазначає Н. Ю. Потьомкіна [1].

Імплементация пропозицій щодо модернізації та розвитку державного управління інвестиційною діяльністю в нашій країні з метою сприяння покращенню стабільних конкурентоспроможних вітчизняних корпорацій потребує спільних заходів щодо підвищення інвестиційної привабливості національної економіки. Це обумовлено як існуючими на сьогодні економічними чинниками, так і тим, що українська регуляторна та контрольна політика наразі перебувають на стадії розвитку та становлення, за рахунок чого ще не всі проблеми у цій галузі вирішені [2–3].

Доцільним є ствердження Н. Д. Свірідової про те, що «інвестиційна політика потребує винайдення довгострокової стратегії притягнення закордонних конкурентів:

- глобальних ринків, що розвиваються, джерел інвестицій;
- аналіз сфер виробництва держави; визначення пріоритетів і цілей для галузей промисловості в інвестиційній політиці;
- винайдення дієвих механізмів для пошуку і залучення необхідних форм і видів інвестування» [4].

Також, не останню роль у процесах активізації інвестиційної діяльності, посилення її інноваційної направленості має відігравати податкова політика. Відносини, які складаються з приводу оподаткування, стосуються широкого спектра питань: від

розробки та закріплення тієї чи іншої форми платежу до формування сприятливого інвестиційного клімату в державі, активізації (чи спаду) інвестиційної діяльності.

Недостатнє використання в національній економіці податкових важелів для активізації інвестиційної діяльності значною мірою пояснюється тим, що ця проблема потребує більш глибокої теоретичної розробки, вивчення та адаптації зарубіжного досвіду використання податків як фактора впливу на інвестиції, удосконалення діючого механізму оподаткування з метою збільшення обсягів інвестування на пріоритетних напрямках, підвищення його ефективності.

Визначення сутності та ролі інвестицій та інвестиційних ресурсів у реальних відтворювальних процесах дозволяє державі чинити безпосередній вплив на інвестиційну діяльність, у т.ч. й через податкову систему. Податки є одним з факторів формування фінансового потенціалу інвестиційної діяльності як держави в цілому, так і господарських суб'єктів зокрема.

Податкова система має сприяти забезпеченню необхідних темпів економічного зростання та реалізації прогресивних економічних процесів, тобто підтримувати інвестиційну діяльність, спрямовану на відновлення виробничого потенціалу шляхом поетапного зниження оподаткування фізичних та юридичних осіб, надання пільг з прискореної амортизації, розвитку холдингової та лізингової форми участі держави у фінансуванні витрат на розвиток базових науково-технічних та енергетичних галузей, використання активної кредитної політики з регулюванням обсягу вкладень на розвиток виробництва.

Для підвищення ролі податкової системи в прискоренні структурної перебудови та сприянні на цій основі економічному зростанню необхідне цілеспрямоване направлення податкової політики держави у бік стимулювання вітчизняного виробництва, інноваційно-інвестиційної діяльності, а також споживчого попиту.

Методом впливу податків на економіку є застосування диференційованих ставок податків у різних галузях економіки, що, зокрема, сприяє встановленню раціональної структури промислового виробництва. При цьому необхідне постійне удосконалення механізму визначення взаємозв'язку між розміром виплачуваних податків та результатами діяльності суб'єктів господарювання.

Таким чином гарно працюючий механізм державного регулювання притягнення міжнародних інвестицій в економіку держави дозволить застосувати комплексний підхід до реалізації різноманітних методів, засобів, інших регуляторів для контролю за процесами залучення іноземних коштів з метою забезпечення скоординованості та відповідності руху інвестиційних ресурсів стратегічним пріоритетам розвитку України.

Список використаних джерел:

1. Потьомкіна Н. Ю. Активізація інвестиційної діяльності в Україні. 2017.
2. Філіппова С. В. п. 1. Економічний розвиток України: види стратегій та проблеми інвестування в сучасних умовах / С. В. Філіппова, В. А. Сааджан, Джахан Фавзі Салем Ісмаїл. *Менеджмент як фактор сталого розвитку в координатах парадигми економічних* : монографія / за ред. С. В. Філіппової, О. І. Продіус. Одеса, 2021.
3. Балан О. С. Класифікація факторів впливу на процес прийняття інвестиційних рішень. *Економіка : реалії часу. Науковий журнал*. 2014. № 2 (12).
4. Свірідова Н. Д. Прямі іноземні інвестиції: світовий досвід та стратегія залучення в економіку України : монографія. Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2014.
5. Андрущенко Л. В. Система державного регулювання інвестиційної діяльності в Україні (теоретико-методологічний підхід). *Право і суспільство*. 2015.

ГУЛЯЄВА Л. П.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ
стипендіатка
Польський інститут перспективних досліджень (PIAST)
м. Варшава

**ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ ЖІНОК-ВИМУШЕНИХ
МІГРАНТОК ДО РИНКУ ПРАЦІ ПОЛЬЩІ**

За даними ООН станом на 15 травня 2023 року в Польщі перебувають 1 млн 602 тис. українців, що отримали офіційний статус тимчасового захисту, з яких 65% – жінки, 35% – чоловіки. 39% осіб, що мають тимчасовий захист, представлені жінками у працездатному віці від 18 до 59 років, а це близько 624 тис. осіб, що можуть знайти своє місце на ринку праці Польщі [1].

Варто відмітити високу кваліфікацію українських жінок, що через війну прибули до Польщі. У листопаді–грудні 2022 року нами в рамках наукового проекту «Economic and social situation of Ukrainian women-forced migrants in Ukraine and Poland» (IWM-PIAST Fellowship Programme) [2] було проведено опитування 420 українських жінок-вимушених мігранток, що після 23 лютого 2022 року покинули місце свого постійного проживання в Україні та перебували на момент опитування у Польщі (незалежно від того, чи оформляли статус біженки або статус тимчасового захисту ЄС). Опитування засвідчило, що 74,05% жінок-респонденток мають вищу освіту, 10,71% – «декілька вищих освіт», 16,67% – отримали професійну освіту, і тільки 8,81% жінок мали лише середню освіту (базову або повну).

До війни більшість українських жінок (85% опитаних) були зайнятими на ринку праці України та успішно будували кар'єру. Кожна друга респондентка до 24 лютого 2022 року була зайнятою як найманий працівник з висококваліфікованою працею (53,57%), кожна восьма жінка мала статус фізичної особи підприємця (12,62%), кожна 8 жінка була самозайнятою особою (фрілансеркою без оформлення статусу підприємця). Проте з початком війни 6 з 10 жінок погіршили свої позиції на ринку праці України: втратили роботу по незалежним від жінки обставинам (про це вказали 45% респонденток) або були вимушені під дією зовнішніх обставин змінити роботу на іншу з нижчим розміром оплати праці (3% опитаних), покинули роботу за власним рішенням (15%). Загалом 50% респондентів (кожна друга жінка) через війну покинули робоче місце, на якому працювали до 24 лютого 2022 року.

Вже перебуваючи у Польщі тривалий час (94% респондентів на момент опитування були присутні в приймаючій країні понад 3 місяці) 45,24% жінок зазначили, що на дату опитування мають роботу. Відповідно 54,76% повідомили, що не працюють. На запитання «Які ваші позиції на ринку праці у Польщі на момент опитування?» було отримано такі відповіді (рейтинг наведено у табл. 1):

Таблиця 1

Рейтинг відповідей українських жінок-вимушених мігранток на запитання «Які ваші позиції на ринку праці у Польщі?» (1 – найбільш поширена відповідь)

Рейтинг	Варіанти відповідей (респондентки могли обрати декілька відповідей)	Кількість респонденток, що обрали відповідь	Частка респондентів, що обрали відповідь, %
1	Безробітна у пошуку роботи або з планами виходу на роботу у Польщі.	117	27.86%
2	Найманий працівник (низькокваліфікована праця).	101	24.05%
3	Неповний робочий день, періодичні підробітки у Польщі.	65	15.48%
4	Найманий працівник (висококваліфікована праця) у Польщі.	60	14.29%
5	Працездатна особа, що не шукає роботу у Польщі та Україні (наприклад, домогосподарка, догляд за дітьми, бажання зробити перерву у роботі).	53	12.62%
5	Дистанційно працюю в Україні.	53	12.62%
6	Працездатна особа, що не шукає роботу у Польщі, оскільки шукає роботу чи працює в Україні.	25	5.95%
7	Самозайнята особа /фрілансер (без оформлення статусу підприємця) у Польщі.	13	3.10%
8	Фізична особа-підприємець у Польщі.	8	1.90%
9	Студентка (коледж, бакалаврат, магістратура) у польських навчальних закладах.	7	1.67%
10	Учасниця наукових програм (аспірантура, докторантура) у Польщі.	6	1.43%
11	Власниця бізнесу-юридичної особи/робота у власній компанії у Польщі.	4	0.95%
12	Пенсіонерка з пенсією у Польщі.	3	0.71%

З табл. 1 випливає, що 61,19% жінок на постійній основі або тимчасово зайняті в економіці Польщі: 38,33% – працюють як наймані працівники, 15,48% працюють неповний день або мають періодичні підробітки, 1,43% є учасницями наукових програм у Польщі, 2,86% мають свій бізнес як підприємці або власники підприємства, 3,10% є самозайнятими.

Як бачимо, після періоду перебування у Польщі понад 3 місяці, українські жінки-вимушені мігрантки змогли відновити довоєнний рівень зайнятості:

1) до війни працювали 85% опитаних, зокрема більшість мали робочі місця в Україні (лише 3 респондентки зазначили у відповіді на відкрите запитання, що до війни працювали за кордоном);

2) з початком війни 50% респондентів покинули робоче місце, на якому працювали до 24 лютого 2022 року;

3) на момент опитування, коли більшість жінок перебували у Польщі понад 3 місяці, 61,19 % жінок змогли інтегруватися у місцевий ринок праці на постійній або тимчасовій основі як наймані працівники чи підприємці. Найбільше опитаних працюють у таких секторах економіки, як освіта і наука (8,57% респонденток), легка промисловість (4,76%), торгівля (4,29%), ІТ сфера (3,5%) та сфера послуг для населення (3,1%).

Отже, українські жінки-мігрантки показують високу здатність до адаптації до ринку праці Польщі та готовність до змін для підвищення шансів на успіх. Так, 78,81% опитаних висловили готовність за потреби змінити професію або сферу діяльності, реалізуючи себе в економіці Польщі. 38,3% готові розпочати підприємницьку діяльність у новій країні.

Незважаючи на це, під час адаптації на ринку праці у Польщі українські жінки стикаються з численними перешкодами (табл. 2).

Таблиця 2

Рейтинг відповідей українських жінок-вимушених мігранток на запитання «З якими проблемами на ринку праці ви стикаєтеся зараз у Польщі? Оберіть усе, що підходить. (1 – найбільш поширена відповідь)

Рейтинг	Варіанти відповідей (респондентки могли обрати декілька відповідей)	Кількість респонденток, що обрали відповідь	Частка респондентів, що обрали відповідь, %
1	Не знаю польської мови, це створює труднощі.	184	43.81%
2	Неможливість працювати за професією.	150	35.71%
3	Втрата кар'єри, яку я тривалий час розвивала.	105	25.00%
4	Я маю дітей, але графік роботи, що мені пропонують, не відповідає моїм потребам як мами піклуватися про дітей.	117	27.86%
5	Потрібно отримувати нові навички або професію.	81	19.29%
6	Змушена піти на низькокваліфіковану роботу, хоча маю освіту й досвід для кращої роботи.	78	18.57%
7	Не можу знайти роботу, що відповідає моєму фаху та досвіду, бо потрібно підтверджувати мій диплом у Польщі.	70	16.67%
8	Я висококваліфікована фахівчиня, а мені роботу пропонують низькокваліфіковану.	57	13.57%
9	На новій роботі мені фізично дуже важко.	55	13.10%
10	Я маю малих дітей, тому не можу працювати.	52	12.38%

На першому місці – проблема незнання мігрантками національної мови приймаючого ринку праці (про неї заявили 43,81% опитаних). Друга проблема – неможливість працювати у Польщі за професією – про неї вказує кожна третя українська жінка-мігрантка. Власне в новій країні багатьом жінкам потрібно будувати кар'єру з початку: кожна четверта респондентка заявляє про втрату кар'єри, яку тривалий час розвивала в Україні. Як наслідок, виникають ситуації, коли жінка змушена погоджуватися на низькокваліфіковану працю, хоча має освіту й досвід для кращої роботи (18,57% респонденток).

Бюрократичною перешкодою може стати й те, що у мігранток виникає проблема з необхідністю підтверджувати диплом про освіту в Польщі (16,67% опитаних). Більшість українок, що приїхали у Польщу, є фахівцями з вищою освітою, тому перед багатьма з

них постає питання визнання українських дипломів у Польщі (іноді роботодавець не вимагає такого визнання, у деяких сферах воно обов'язкове). Згідно з чинним законодавством та наявними міжнародними угодами дипломи про закінчення вищого навчального закладу, отримані в Україні після 20 червня 2006 р., потребують визнання їх рівноцінності польським еквівалентам шляхом проведення нострифікації. Задля сприяння у працевлаштуванні Міністерство сім'ї та соціальної політики Польщі прийняло рішення оплачувати нострифікацію дипломів українців у польських вищих навчальних закладах в рамках ліміту до 3 205 злотих (нострифікація передбачає залучення до процесу польських університетів, послуги яких є платними) [3]. Однак, процедура нострифікації є довготривалою та складною у виконанні бюрократичною процедурою, яку можуть ефективно пройти не всі мігранти.

Більшість українських жінок виїхали за кордон разом з дітьми у пошуках безпеки для останніх. Тому надзвичайно важливим фактором, що унеможливує ефективну адаптацію жінок-матерів до ринку праці Польщі, є також низький рівень адаптованості робочих місць (у першу чергу графіку роботи) до потреб працівниці-матері, що має піклуватися про дітей. Про таку проблему вказують 27,86% респонденток.

Висновки. Дослідження проблем адаптації українських жінок-вимушених мігранток до ринку праці Польщі показало, що українські жінки мають високий рівень кваліфікації, що стало результатом їх освіти та попередньої успішної кар'єри в Україні. Втім, внаслідок війни на території України кожна друга жінка втратила роботу або змушена була змінити її на менш оплачувану. Прибуття до Польщі дозволило багатьом українським жінкам відновити рівень зайнятості на постійній або тимчасовій основі як наймані працівники, підприємці або самозайняті особи. Жінки, що мали роботу, працювали переважно в освітній сфері, легкій промисловості, торгівлі, ІТ секторі та сфері послуг для населення.

Цілком передбачувано, що українські жінки-мігрантки стикаються з рядом перешкод у процесі адаптації до ринку праці Польщі. Основні проблеми включають незнання польської мови, неможливість працювати за професією, необхідність будувати кар'єру з початку, необхідність нострифікації дипломів та обмежені можливості для працевлаштування на робочі місця з висококваліфікованою працею. Часто жінка змушена погоджуватися на пропозиції роботодавців щодо низькокваліфікованої праці, хоча вона володіє високою кваліфікацією та досвідом. Таким чином, українські жінки-мігрантки виявили високу здатність до адаптації до ринку праці в Польщі, проте їхні можливості обмежені системними та структурними чинниками.

Список використаних джерел:

1. Refugees from Ukraine recorded across Europe.
URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (date of access: 10.05.2023).
2. Research project: "Problem aspects of economic and social situation of women forced migrants and ways to their solving: the experience of Ukraine and Poland". Liudmyla Hulciaeva. IWM-PIASt Fellowship Programme.
URL: <https://piast.pan.pl/?lang=en&tab=fellows&elem=652> (date of access: 10.05.2023).
3. Finansowanie kosztów postępowania nostryfikacyjnego lub postępowania w sprawie potwierdzenia ukończenia studiów na określonym poziomie. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.
URL: <https://psz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/podnoszenie-kwalifikacji/nostryfikacja> (date of access: 10.05.2023).

ІВАЩЕНКО Т. О.

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

ІВАЩЕНКО А. С.

Oracle America, Inc. Seattle WA, US

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ В УМОВАХ СТРИМКОГО РОЗВИТКУ ТЕХНОЛОГІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Головними рисами працівників в сучасному динамічному світі є здатність до навчання, саморозвитку, швидкого опанування нових методик і технологій. Ті, хто володіє даними рисами має більше шансів на збереження власного робочого місця, перспективу кар'єрного зростання та отримання більшої матеріальної винагороди за власну працю. Особливо актуальною проблема професійної орієнтації і переорієнтації постає сьогодні, коли відбувається дуже стрімке зростання інформаційних технологій, зокрема технологій штучного інтелекту. Багато вчених, науковців та аналітиків впевнені, що розвиток інтелект технологій у найближчому майбутньому призведе до повного зникнення певних професій. Адже колишніх працівників зможуть замінити якісні програми, які мають багато переваг у порівнянні із звичайними працівниками. На сьогодні вже доведена їх висока ефективність у виконанні різноманітних функцій. Програми на основі AI/ML технологій здатні швидко обробляти великі об'єми даних, проводити аналіз показників, будувати прогнози, розробляти плани розвитку для організацій, здійснювати фінансовий аналіз, допомагати у прийнятті бізнес рішень і т.п. [1]. Також вони є значно економічнішими, адже їх використання не потребує значних фінансових витрат у порівнянні з винайманням працівників, яким потрібно щомісячно виплачувати гонорар, лікарняні, відпустку. Одна програма може собою замінити від декількох працівників до цілих відділів. Тому раціональний аналіз підказує, що дана тенденція є невідворотною. Тож, які професії можуть дуже скоро зникнути? Як людині підготуватися і пристосуватися до цих змін?

Багато галасу сьогодні здійснює ChatGPT, чат-бот зі штучним інтелектом, розроблений компанією OpenAI і здатний працювати в діалоговому режимі, що підтримує запити природними мовами. Системи штучного інтелекту, такі як ChatGPT, можуть вплинути на 300 мільйонів штатних робочих місць у всьому світі, причому адміністративні та юридичні посади одні з найбільших ризиків, йдеться у звіті Goldman Sachs [2].

Серед професій попит на які за прогнозами фахівців найближчим часом дуже знизиться є: секретарі, бухгалтери та аудиторі, фахівці у галузі права, монтажні та фабричні робітники, менеджери з бізнес-послуг та адміністрування, працівники з питань інформації та обслуговування клієнтів, загальні та операційні менеджери, механіки та ремонтники машин, фінансові аналітики, працівники поштової служби, банківські касири та суміжні клерки, фахівці з кадрів, фахівці з навчання та розвитку [3].

ChatGPT та подібні форми штучного інтелекту можуть вплинути також на *роботу в ЗМІ* (реклама, створення контенту, технічний текст, журналістика), зокрема в рекламі, технічному написанні, журналістиці та будь-якій ролі, яка передбачає створення контенту. Подібно до робіт у ЗМІ, види робіт в *юридичній галузі*, такі як помічники юристів, відповідають за споживання великої кількості інформації, синтезування того,

що вони дізналися, а потім перетворення його в юридичний запис або висновок. Такі мовно-орієнтовані ролі добре піддаються автоматизації. *Кодування та комп'ютерне програмування* – затребувані навички, але цілком можливо, що ChatGPT та аналогічні інструменти штучного інтелекту можуть заповнити деякі прогалини у найближчому майбутньому. Оскільки технічні професії, такі як розробники програмного забезпечення, веб-розробники, програмісти, програмісти та фахівці за даними, «досить піддаються» технологіям ШІ, які «заміщають більшу частину їхньої роботи».

Оскільки ШІ добре аналізує дані та прогнозує результати, фахівці у сфері *маркетингових досліджень* також можуть бути сприйнятливими до змін, спричинених ШІ. *Вакансії у сфері фінансів* (фінансові аналітики, персональні фінансові консультанти, трейдери) також у зоні ризику, адже ШІ може визначати тенденції на ринку, висвітлювати, які інвестиції в портфелі працюють краще, а які гірше, повідомляти все це, а потім використовувати різні форми даних, скажімо, фінансовою компанією, щоб спрогнозувати кращу суміш інвестицій [4].

Згідно зі звітом Світового Економічного Форуму 2020 “The Future of Jobs Report” до 2025 р. підвищиться попит на аналітиків даних і вчених, фахівців зі штучного інтелекту та машинного навчання, BigData спеціалістів, фахівців з цифрового маркетингу та стратегії, з автоматизації процесів, баз даних та мереж, спеціалістів з розвитку бізнесу, фахівців з цифрової трансформації, аналітиків інформаційної безпеки, менеджери з проектування, інженерів з робототехніки, стратегічних радників, аналітиків менеджменту та організації, інженерів FinTech, механіки та ремонтників машин, фахівців з організаційного розвитку та управління ризиками.

Серед професійних навичок, які будуть найбільш затребувані у найближчому майбутньому є: креативний та інноваційний підхід до роботи, здатність до активного навчання та перенавчання, вміння комплексного вирішення проблем, критичне мислення та аналіз; креативність, оригінальність та ініціативність, лідерство та соціальний вплив, впевнене користування технологіями, здатність здійснювати моніторинг і контроль, навички у проектуванні та програмуванні; стійкість, стресостійкість і гнучкість; здатність до аналітичного мислення, системного аналізу, вирішення проблем та генерації ідей; відмінна сервісна орієнтація; вміння переконувати та вести переговори [3, с. 30].

Тож, проаналізувавши сучасні тенденції професійної орієнтації в умовах стрімкого розвитку технологій штучного інтелекту, можна зробити висновок, що люди вже сьогодні повинні турбуватися про те, чим вони будуть займатися через 5–10 років. Оскільки тенденції розвитку світового ринку праці відомі, потрібно реально оцінювати власні перспективи, затребуваність отриманої професії і можливості професійної переорієнтації. Це не означає, що ми повинні абсолютно радикально змінювати напрямок нашої діяльності, швидше потрібно вміти швидко пристосовуватися до змін, бути в курсі нових технологій, вчасно отримувати потрібні навички, постійно оновлювати і доповнювати свої знання, бути активним користувачем прогресивних технологій в роботі у т.ч. програм і додатків на основі штучного інтелекту. Так ми будемо постійно готові до змін, нових вимог сучасності, і не опинимося поза ринком праці, і матимемо змогу не лише зберегти наше робоче місце і заробітну плату, а будемо професійно і матеріально зростати.

Список використаних джерел:

1. Ivashchenko T., Chornodid I., & Ivashchenko A. The business assistant service as one of the promising areas for the adoption of AI technologies in the enterprise. *Business: Theory and Practice*. 2020. № 21 (2). P. 588–597. URL: <https://doi.org/10.3846/btp.2020.12548>.
2. Nolan B. AI systems like ChatGPT could impact 300 million full-time jobs worldwide, with administrative and legal roles some of the most at risk, Goldman Sachs report says.

INSIDER, Mar 28. 2023. URL: <https://www.businessinsider.com/generative-ai-chatpgt-300-million-full-time-jobs-goldman-sachs-2023-3>.

3. Schwab K., Zahidi S. The Future of Jobs. World Economic Forum, October 2020. 160 p. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf.

4. Mok A. and Zinkula J. ChatGPT may be coming for our jobs. Here are the 10 roles that AI is most likely to replace. INSIDER, Apr 9. 2023. URL: <https://www.businessinsider.com/chatgpt-jobs-at-risk-replacement-artificial-intelligence-ai-labor-trends-2023-02#graphic-designers-8>.

КАМІНСЬКА Т. Г.

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри фінансів
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ІЛЬЧАК О. В.

кандидат економічних наук,
асистент кафедри обліку і оподаткування
Національний університет біоресурсів і природокористування України
м. Київ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНТРОЛЮ ФІНАНСОВО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Категорія витрат у бухгалтерському обліку визначається як зменшення економічних вигід або збільшення зобов'язань, яке в майбутньому, як очікується, приведе до зменшення власного капіталу. Разом тим, витрати завжди здійснюються для отримання у подальшому доходів або інших економічних вигід. Витрати формують собівартість виробленої продукції, впливаючи на фінансовий результат підприємства, тому характеризують раціональність і правильність організації виробничого процесу та діяльності підприємства загалом [3].

Контроль витрат у підприємствах повинен бути спрямований на забезпечення формування достовірної інформації, яка використовується для аналізу і прийняття обґрунтованих управлінських рішень, на раціональне використання резервів підвищення ефективності виробництва.

Проблемам контролю витрат діяльності підприємств, зокрема, фінансово-інвестиційної, присвячені праці В. А. Дерія [1], Т. М. Остапенко [3], М. С. Пушкаря, П. Т. Саблука та інших вчених.

Підприємство, крім основної, може займатись також фінансово-інвестиційною діяльністю, на що є дві причини:

- 1) забезпечення підприємства фінансовими ресурсами;
- 2) отримання додаткового доходу.

Фінансово-інвестиційну діяльність регулюють НП(С)БО 12 «Фінансові інвестиції», НП(С)БО 13 «Фінансові інструменти», НП(С)БО 31 «Фінансові витрати», які є основними нормативними документами, якими слід керуватися при перевірці фінансово-інвестиційної діяльності [2].

У першу чергу, контролерам необхідно з'ясувати, які витрати були віднесені до фінансово-інвестиційних. Для цього проводиться перевірка облікових регістрів за

синтетичними рахунками 95 «Фінансові витрати», 96 «Втрати від участі в капіталі». До складу фінансово-інвестиційних витрат відносять:

- відсотки за кредит (рах. 951),
- інші фінансові витрати (рах. 952),
- втрати від інвестицій в асоційовані підприємства (рах. 961),
- втрати від спільної діяльності (рах. 962),
- втрати від інвестицій в дочірні підприємства (рах. 963).

Фінансові витрати відносяться до витрат періоду, у якому вони були здійснені, крім фінансових витрат, які капіталізуються. До фінансових витрат належать витрати на проценти та інші витрати підприємства, пов'язані із запозиченнями. Відсотки за кредит включають витрати, пов'язані з нарахуванням та сплатою відсотків, процентів тощо за користування кредитами банків. На інші фінансові витрати відносять витрати, пов'язані із залученням позикового капіталу, зокрема витрати, пов'язані з випуском, утриманням та обігом власних цінних паперів; нарахуванням відсотків за договорами кредитування (крім банківських кредитів), фінансової оренди тощо [1]. При цьому відсотки та інші фінансові витрати мають капіталізуватися, тобто, включатися до собівартості, якщо вони виникли при створенні кваліфікаційних активів – активів, які потребують тривалого часу на їх створення. Прикладом кваліфікаційних активів можуть бути, виробництво вин, незавершене будівництво. Контролери повинні мати на увазі, що капіталізуються лише ті витрати, яких можна було б уникнути, якби не створювався кваліфікаційний актив. Витрати на створення кваліфікаційного активу для цілей капіталізації включають лише витрати, для здійснення яких сплачуються грошові кошти, передаються інші активи або приймаються зобов'язання з нарахуванням відсотків.

Якщо кошти позичаються безпосередньо для створення кваліфікаційного активу, то до собівартості включається фактична сума фінансових витрат, визнаних у звітному періоді. Якщо запозичення не пов'язані прямо зі створенням кваліфікаційного активу, то капіталізується їх частина, яка дорівнює добутку норми капіталізації та середньозважених витрат на створення кваліфікаційного активу. Норма капіталізації фінансових витрат визначається як частка від ділення середньозваженої величини фінансових витрат та суми всіх непогашених запозичень (крім тих, що безпосередньо пов'язані з кваліфікаційним активом або мають цільове призначення) підприємства протягом звітного періоду [2].

Перевіряючи витрати інвестиційної діяльності підприємств варто враховувати, що рахунок 96 «Втрати від участі в капіталі» кореспондує за дебетом лише із кредитом рахунку 14 «Довгострокові фінансові інвестиції», а за кредитом – лише із рахунком 79 «Фінансові результати». Тому доцільно перевіряти дані рахунку 96 паралельно із даними рахунку 14. Таким чином, на рахунку 96 відображаються втрати за інвестиціями, облік яких ведеться методом участі в капіталі.

Контролери перевіряють правильність віднесення витрат до витрат інвестиційної діяльності. Втрати від інвестицій в асоційовані підприємства включають втрати, пов'язані зі зменшенням частки інвестора в чистих активах об'єкта інвестування внаслідок одержання асоційованими підприємствами збитків. До витрат від спільної діяльності належать витрати, пов'язані зі зменшенням частки інвестора в чистих активах об'єкта інвестування внаслідок одержання спільними підприємствами збитків. На втрати від інвестицій в дочірні підприємства списують витрати, пов'язаних зі зменшенням частки інвестора в чистих активах об'єкта інвестування внаслідок одержання дочірніми підприємствами збитків.

Контролери повинні перевірити доцільність, законність та обґрунтованість операцій інвестування коштів, визначити, чи не було інвестування умисним виведенням посадовими особами коштів із підприємства, чи не є власники підприємств, в які

інвестують кошти пов'язаними особами посадовим особам підприємства. На кожну операцію інвестування повинні бути надані підтверджуючі документи, оформлені відповідно до правил: договір, платіжне доручення, виписка банку, відомості оцінки/переоцінки фінансових інвестицій на дату балансу, розрахунки нарахування амортизації на інвестиції за ефективною ставкою відсотка тощо).

Список використаних джерел:

1. Дерій В. А. Теоретичні аспекти фінансового, управлінського та інших видів господарського обліку: витратно-дохідний сегмент. *Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна*. 2011. Вип. 35. С. 119–124.
2. Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13> (дата звернення: 12.05.2023).
3. Остапенко Т. М. Інтерпретація прямих та непрямих витрат для цілей калькулювання. *Економіка. Управління. Інновації*. 2013. № 10. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2013_2_61 (дата звернення 12.05.2023).

КОБЗИСТА О. О.

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

ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ МІКРО- І МАЛОГО БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО КОНФЛІКТУ

До початку повномасштабного вторгнення малий та середній бізнес відігравав значну роль у економіці України. За його допомогою створювалося порядка 60% ВВП, було створено понад 7 млн робочих місць та забезпечувалося 40% загальних податкових надходжень до бюджету [1]. Незважаючи на негативні наслідки пандемії COVID-19, підприємства мікросектору змогли оперативіно перелаштуватися на дистанційну роботу та утримати свої позиції на ринку.

При цьому, підприємства малого та середнього бізнесу діяли по всій території України, формуючи міжрегіональні зв'язки та переходячи у своїй діяльності межі території району заснування.

Після повномасштабного вторгнення малий та середній бізнес відреагував спочатку досить важко: багато підприємств змушені були призупинити свою діяльність, багато з них закрилися, деякі підприємства змінювали місце дислокації. Окрім внутрішніх проблем, зрозуміло, важким випробуванням стала зміна середовища діяльності, припинення багатьох ділових взаємовідносин, обмеженість каналів постачання, значне зниження попиту та господарські проблеми (ведення бойових дій, порушення інфраструктурного забезпечення, проблеми побутових мереж та ін.)

Тільки за 5 місяців від початку повномасштабного вторгнення прямі втрати малого та середнього бізнесу склали 85 млрд доларів [2], припинили свою діяльність більше 22% малих підприємств [3]. Решта малих підприємств змушені були відкладати виплати постачальникам та персоналові, скорочувати чисельність працюючих та накопичувати різні види заборгованостей.

Незважаючи на власні проблеми, малий бізнес суттєво долучився до вирішення соціальних проблем: малі підприємства забезпечували продаж товарів першої

необхідності, коли не працювали великі торгівельні зали, виготовляли та безкоштовно роздавали хліб та їжу, надавали продуктові набори.

У перші дні повномасштабної війни держава надала малому бізнесу певні пільги (скасування мита та податку на додану вартість на імпортні товари, скасування акцизу та зменшення ПДВ на паливо, звільнення фізичних осіб-підприємців 1–2 групи від сплати єдиного податку). Завдяки таким крокам, підприємства малого бізнесу змогли певним чином «адаптуватися» до ситуації. Окрім того, наразі діють багато програм державної та міжнародної підтримки малого бізнесу. Зокрема, в Україні діяла державна програма релокації – переміщення підприємств з територій, що наближені або знаходяться у зоні бойових дій, в безпечні регіони Західної України [4]. За цією програмою було переміщено понад 1600 малих підприємств, які змогли відновити свою роботу. В урядовому інформаційному додатку Дія пропонується багато грантів та інформації про державні та донорські програми, приватні ініціативи підтримки підприємців в умовах війни [5].

Попри це, малим підприємствам приходиться дуже нелегко відновлюватися і підтримувати свою ділову активність. Адже, які б кроки не здійснювала держава для його підтримки, сьогодні в Україні тривають активні воєнні дії, а тому основний пріоритет усіх державних зусиль – забезпечення військової і оборонної потужності. Серед основних проблем малого бізнесу, що впливають практично на усі його галузі, експерти схильні виділяти наступні:

- продовження активних бойових дій на значній території України;
- складність прогнозування ситуації в країні, в тому числі потенціалу розвитку бізнесу;
- постійна загроза втрати наявних активів підприємств;
- зруйнованість інфраструктурного забезпечення країни;
- вимушені кадрові зміни через відтік значної частки населення за кордон та мобілізацію;
- значне скорочення платоспроможного попиту всередині країни на продукцію підприємств мікросектору;
- обмеження каналів збуту проукції за межами країни та обмеженість експорту певної товарної групи;
- порушення ділових зв'язків з іноземними постачальниками;
- практично відсутність кредитування малого бізнесу банківськими установами.

На жаль, більшість із цих проблем малим підприємствам не вдасться вирішити самостійно. У малих підприємств, які змогли відновити чи продовжити свою діяльність у період війни, обсяг господарських операцій складає порядку 10–60% від довоєнного рівня. Повноцінно функціонують сьогодні лише 14% малих підприємств [3].

Незважаючи на це, малий бізнес в Україні продовжує діяти. Тільки за перші 3 місяці повномасштабної війни в Україні було зареєстровано більше 30 тис. нових підприємств [6]. Підприємці шукають нові шляхи підвищення своєї ділової активності, розглядають інноваційні напрямки розширення господарських операцій. Малий бізнес у багатьох країнах розглядається як фундамент післявоєнного розвитку, тому створення сприятливих умов для нього сьогодні допоможе відновити економіку України в майбутньому.

Список використаних джерел:

1. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3210973-malij-i-serednij-biznes-dae-60-vvp-i-bilse-zelenskij.html>.

2. URL: <https://www.unian.ua/economics/finance/stalo-vidomo-yak-ukrajinskiy-biznes-ogovtuyetsya-vid-pershogo-shoku-viyini-novini-ukrajina-11874339.html>.
3. URL: www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-10/UA_Rapid_Assessment_of_War_on_MSMEs_in_Ukraine_0.pdf.
4. URL: https://biz.ligazakon.net/analytics/212456_yak-zakhistiti-bznes-pd-chas-vyni.
5. URL: <https://business.diia.gov.ua/wartime>.
6. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/11/22/694090/>.

КОРЧИНСЬКА О. А.

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

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ

У теперішній час важливою складовою регулювання ринку праці є система його інформаційного забезпечення, яка представляє собою сукупність інституційних механізмів, процедур та механізмів, призначених для координації збору, обробки, зберігання, пошуку та розповсюдження інформації про ринок праці. Важливість даної системи обумовлена її метою, яка полягає у наданні відповідної інформації суб'єктам ринку праці та стейкхолдерам, що дає змогу чітко розуміти імператив зайнятості, а також сприяє обґрунтованому прийняттю управлінських рішень споживачами даної інформації, розробці програм зайнятості населення як на загальнодержавному, так і регіональному рівнях.

Основними генераторами інформації про ринок праці є Державна служба статистики, Державна служба зайнятості, Міністерство соціальної політики, Міністерство освіти та науки, науково-дослідні установи та інші організації.

Інформація стосовно сучасного стану, тенденцій розвитку та актуальних проблем на ринку праці потрібна, зокрема державним органам управління на всіх рівнях, оскільки має слугувати основою для розробки обґрунтованої державної політики дій у сфері зайнятості.

До того ж ця інформація має слугувати базою для визначення необхідності створення, розширення або зменшення обсягу програм професійного навчання за державним замовленням, загалом або в межах певних галузей економіки. Рішення такого роду повинні прийматись виважено, оскільки вони стосуються навчальних програм як в регіоні, так і на місцевому рівні. Іноді розмір і характер навчальної програми в межах місцевості залежать від наявності потенційних слухачів, тоді як можливості працевлаштування випускників знаходяться в іншій області чи навіть в іншому регіоні. За цих обставин потрібна інформація як про місцевий, так і регіональний ринок праці.

Інформація про ринок праці вкрай необхідна і для розробки політики та планування програм, що підтримують такі важливі питання, як мобільність робочої сили, досвід роботи, галузеве навчання та соціальна інтеграція для конкретних цільових груп, таких як жінки, молодь, працівники-мігранти, інваліди, а також у просуванні гендерної проблематики.

Ще одним важливим споживачем інформації про ринок праці є заклади середньої та вищої освіти. Навчальні програми та типи програм, які пропонують ці заклади,

повинні регулярно коригуватися, щоб випускники цих установ мали відповідні знання та навички для постійно мінливого ринку.

Роботодавцям та найманим працівникам потрібна інформація щодо наявності та попиту на робочу силу та кваліфікації робочої сили, можливостей навчання, продуктивності, рівня заробітної плати, умов праці, врегулювання колективних договорів.

Студентам та особам, які шукають роботу, потрібна інформація про ринок праці, щоб допомогти їм розробити плани кар'єри, отримати інформацію про можливості навчання та знайти роботу. Студенти використовують таку інформацію, щоб краще зрозуміти поточні та майбутні вимоги до навичок на ринках праці, щоб вони могли приймати відповідні рішення щодо освіти та навчання.

Таким чином, корисність системи інформаційного забезпечення ринку праці полягає в наступному:

- слугує інформаційної основою у формуванні широкого кола програм зайнятості та розвитку на національному, регіональному, місцевому рівнях;
- допомагає формувати політику найму та просування на підприємстві чи установі;
- дає змогу реформувати систему освіти та системи навчання, щоб вони позитивно та швидко реагували на мінливі потреби ринку праці;
- важлива для формування кар'єрної політики працівника;
- може бути використана для розробки навчальної програми, яка відображає актуальні потреби ринку праці;
- дає змогу оцінити національний прогрес щодо розвитку та формування професійних навичок;
- допомагає у розробці цілеспрямованих втручань держави у проблеми забезпечення зайнятості населення.

Нині удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці тісно пов'язане з розвитком системи інформаційного забезпечення відповідного типу ринку. Водночас формування та розвиток такої системи у країні відбувається нерівномірно, супроводжується певними перешкодами і недоліками.

Зокрема можна зазначити такі проблемних моментів:

- обмежені можливості та інструменти для ефективного, регулярного та своєчасного збору, обробки, аналізу та розповсюдження відповідної та надійної інформації про ринок праці;
- неможливість поєднати інформацію з різних джерел, особливо неможливість включити в національні рамки методи збору даних про неформальну економіку;
- недостатні ресурси для статистичних програм та інших заходів, спрямованих на формування системи інформаційного забезпечення ринку праці;
- неможливість (або небажання) виробників координувати зусилля або ділитися інформацією;
- нездатність користувачів визначати потреби та перекладати ці потреби на генераторів інформації;
- зібрана інформація часто додатково не аналізується, щоб надати їй відповідність потребам замовників.
- недостатня гнучкість інформаційних систем ринку праці, тобто неможливість швидко реагувати на надзвичайні ситуації;

- слабкі структурні механізми, що пов'язують політику прийняття управлінських рішень з рухом на ринку праці;
- відсутність чіткого доручення щодо того, хто що повинен робити;
- відсутність культури використання інформації;
- неадекватний баланс між якісними та кількісними даними;
- відсутність оцінки релевантності та корисності інформації для різних користувачів, особливо для тих, хто знаходиться поза урядовими міністерствами та відомствами.

Вирішення зазначених проблем є не простим завданням. Проте аналіз аналогічного зарубіжного досвіду (бенчмаркінг) дозволив виявити передові практики удосконалення інформаційних систем ринку праці, які можна застосувати у вітчизняних умовах.

Найпопулярнішою стратегією є прийняття узгодженої системи збору та розповсюдження даних у межах національного уряду. На чолі такої системи стоять Комітет з інформації про ринок праці або Консультативно-координаційний комітет з питань ринку праці. У випадку України, це може бути, наприклад, комітет при Державній Службі України з питань праці (Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства). Основними функціями такого комітету є: координувати діяльність у системі інформаційного забезпечення ринку праці; провести розробку політики на ринку праці; а також здійснювати моніторинг та нагляд за виконанням програм ринку праці.

Наступним важливим кроком є налагодження партнерства та співпраці між суб'єктами системи інформаційного забезпечення ринку праці. Залучення соціальних партнерів є передумовою успіху будь-яких ініціатив щодо створення ефективних та добре функціонуючих інформаційних систем ринку праці. Це створює культуру спільної (суспільної) відповідальності, яка сприяє довгостроковій прихильності до вирішення проблем і, що ще важливіше, забезпечує більшу гармонізацію політики та програм щодо проблем зайнятості.

Інша форма партнерства та співпраці – це між науково-дослідними установами, закладами вищої освіти та урядовими відомствами, відповідальними за формування системи інформаційного забезпечення ринку праці. Проте ми можемо констатувати, що більшість досліджень праці, що проводяться у вітчизняних закладах вищої освіти, в основному виконуються для задоволення академічних інтересів, і результати та рекомендації таких досліджень не часто використовуються політиками та іншими стейкхолдерами на ринку праці. Тому існує нагальна потреба посилення партнерства та співпраці між науково-дослідними установами, вищою освітою та урядовими департаментами у сфері інформаційного забезпечення ринку праці.

Потрібно ширше застосовувати і сучасні інформаційно-комунікаційні технології для збору, аналізу та розповсюдження інформації. Більш досконале програмне забезпечення, особливо раціональні бази даних, дозволяють поєднувати та аналізувати безліч джерел даних способами, які раніше не були доступні. Застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій також значно полегшує оновлення автоматизованих баз даних, коли надходить нова інформація. Як результат, інформація про ринок праці формується та поширюється набагато швидше, ніж раніше, наприклад, через Інтернет.

Хочемо зазначити, що створення ефективної системи інформаційного забезпечення ринку праці, передбачає комплексного підходу. Не можна вирішити це питання, зосередившись лише на одному аспекті. Так, широке використання комп'ютерів не є гарантією ефективної інформаційної системи ринку праці. Такі труднощі, як упереджені або неадекватні відповіді при опитуванні; відсутність координації між генераторами даних та користувачами; неспівставність між даними з різних джерел даних; і обмеження

ресурсів не можна вирішити автоматично шляхом введення комп'ютерних систем. Цей процес набагато складніший і вимагає докладання зусиль у всіх зазначених напрямках.

ЛІТВІН О. Г.

старший викладач
кафедри економіки підприємства та менеджменту
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

МІСЦЕВИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК – ШЛЯХ ДО СТВОРЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ І ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ

Дорогу здолає той, хто йде по ній.

Україні потрібно не просто йти, а стрімко бігти, щоб наздогнати передові країни світу. Але швидкі зміни після перемоги, відродження національної економіки, розвиток заможних громад, вступ до Євросоюзу дадуть нам таку надію. Дійсність така, що громади перебувають на різному старті. Хтось має переваги у транспортній інфраструктурі, цікаву рекреацію, пам'ятки чи природні ресурси. Безумовно, за якісного менеджменту вони будуть вигравати. Але необхідно формувати якісну проектну команду і працювати у кожній громаді, навіть, якщо вони не мають такої конкурентної переваги – слід шукати хоч якусь-небудь місцеву особливість, або створювати її.

24 лютого 2022 року став переломним для розвитку нашої держави. Війна зумовила формування нової реальності для територіальних громад (ОТГ) і нові виклики для органів місцевого самоврядування (ОМСУ). В умовах щоденної роботи ОТГ над проблемами поточного життєзабезпечення вкрай важливо зуміти мобілізувати зусилля у громадах і переорієнтувати їх роботу на активізацію місцевого економічного розвитку.

Місцевий економічний розвиток (МЕР) – структурна перебудова місцевої економіки в відповідності з потребами населення. Він реалізується в рамках певних зовнішніх економічних умов. Розвиток визначається також результатами підприємницької і виробничої діяльності суб'єктів економіки. Але у ОМСУ є свої можливості та відповідальність за стан економічного потенціалу і життєздатного рівня.

Головна мета діяльності органів місцевого самоврядування – підвищення рівня та якості життя населення. Досягнення даної мети вимагає від ОМСУ забезпечення населення відповідними благами високої якості.

На сьогодні здійснюються три основні стратегії місцевого розвитку:

- а) привернення бізнесу з інших регіонів і країн;
- б) розвиток діючих на території підприємств і організацій;
- в) змішана, що використовує в різних сполученнях перші дві.

Аналіз стратегій МЕР показує, що найбільш продуктивними заходами, які сьогодні можуть передбачати формування чіткого бачення по відношенню бажаного стану місцевої економіки є розробка конкретного плану його досягнення.

При цьому одна з головних цілей МЕР – збереження наявних і створення нових робочих місць у приватному секторі, оскільки існує зворотно-пропорційна залежність між рівнем безробіття і загальним станом підприємництва. Також метою місцевого розвитку є підвищення "цінності робочої сили і робочих місць". Переваги віддаються фірмам, які створюють "якісні", тобто високооплачувані робочі місця, що підходять для

місцевих жителів. Заохочення малого і середнього місцевого бізнесу – ще один зміст МЕР. Розвиток місцевого бізнесу сприяє появі нових робочих місць.

Аналіз передового досвіду економічного розвитку муніципальних утворень показав, що перед ОМСУ стоять наступні головні завдання:

- це окреслення цілей і визначення об'єктів економічного розвитку;
- укріплення економічної бази розвитку (для цього необхідно розробити механізм відповідної мотивації та підтримки приватного сектора);
- орієнтація політики місцевого економічного розвитку до змінюваних економічних реалій (економічна життєздатність території залежить, як від загального благополуччя всього регіону, частиною якого вона є, так і від наявності визначених ресурсів);
- розробка нових організаційних та інституційних підходів до забезпечення місцевого розвитку на основі стратегічного бачення проблем (МЕР стає основним клопотом не тільки фахівців з економічного розвитку, муніципальних службовців і бізнесу, але й населення).

МЕР годиться здійснювати в основному місцевими силами, хоча на нього впливають процеси, що відбуваються на регіональному, загальнодержавному рівні й не тільки...

МЕР – це підтримка місцевих підприємців і мешканців і, як слідство, створення умов для підвищення добробуту населення. Відповідно муніципальні органи грають роль каталізатора МЕР, більше того – здійснюють управління ним.

Важлива функція ОМСУ – це розробляти, фінансувати і впроваджувати програми і проекти, які заохочують МЕР. Муніципальні органи ініціюють програми економічного розвитку, які фінансуються з місцевих бюджетів. Вони несуть відповідальність за всю місцеву інфраструктуру і за інші компоненти місцевого економічного клімату. Велика частина цих функцій, що стосуються МЕР, виконується муніципальними органами – в основному за їх ініціативою, але в партнерстві з приватними і громадськими організаціями.

ОМСУ є основним джерелом інформації про стан бізнесу, законодавства, доступності послуг і ресурсів, і подібного для підприємців, громадських організацій і населення.

Розробка проектів і програм МЕР не допускає однакового до них підходу, тому що місцеві утворення відрізняються один від іншого за:

- а) природними і географічними умовами й ресурсами,
- б) економічними умовами, характеристиками й результатами діяльності суб'єктів економічної діяльності,
- в) організацією соціальної життєдіяльності населення,
- г) політичними умовам і ефективністю діяльності ОМСУ.

Досягти цілей і виконати завдання можна за допомогою програми, що складається з кількох частин.

Перша – це формування загального бачення, розробка стратегій і визначення цілей, які є важливими елементами економічного розвитку. Основні етапи включають:

- маркетингові дослідження та визначення необхідних даних;
- проведення аудиту активів і пасивів муніципального утворення (важливо знати, з чим доведеться працювати, які елементи відсутні, а які будуть перешкоджати реалізації загального бачення щодо розвитку);
- розробка концепції загального бачення, яка представляє собою викладення того, що вимагає населення по відношенню життєдайного укладу, зайнятості, суспільних послуг і життя в цілому;

- виявлення стратегічних проблем, а саме, потребує врахування наявних тенденцій і негативних факторів, які можуть вплинути на соціально-економічний розвиток, якщо не здійснювати певні упереджувальні заходи;

- створення сценаріїв, що представляють собою встановлення послідовності подій, необхідних для досягнення бажаного кінцевого результату.

Друга – це програми навчання працівників з урахуванням потреб підприємств і суб'єктів підприємницької діяльності.

Третя – це надання послуг щодо отримання стратегічної інформації, а саме: управлінської інформації, стану ринкової інфраструктури, передачі технологій ноу-хау

Четверта – це створення якісного середовища проживання. Цей процес охоплює широкий спектр питань, починаючи із зонування території, вмісту житлових районів, архітектурного обліку нового будівництва і закінчуючи інвестиціями в сельбищні території.

Формування сучасних структур і механізмів місцевого самоврядування є важливим джерелом додаткових доходів бюджету та надійним ресурсом розвитку місцевої економіки. Важливо створити умови, при яких території можуть реалізувати весь свій потенціал для розвитку місцевої економіки.

ОТГ треба навчитися заробляти гроші. Успішність територіальних економік в руках місцевого населення, й вона залежить від створення коаліцій з приватним сектором та міжнародними організаціями. Для МЕР до скрути треба мати стратегію розвитку, але не для паперу, а як дороговказ, за яким громада буде жити й досягати цілей.

Досягнення успіху в місцевому економічному розвитку залежить від дотримання його ключових керівних принципів, зокрема: починати рано та бути далекоглядними; мати сильне місцеве лідерство; належне планування; бути новаторськими та креативними; співпрацювати та забезпечувати рівну участь; і особливо бути наполегливими перед лицем невдачі.

І більше, у нинішніх умовах повномасштабного терору з боку держави терориста Росії уряд і місцева влада нашої країни можуть знайти дієві механізми для покращення фінансового стану громад та активного розвитку наших міст і сіл. Це допоможе не тільки прискорити перемогу України над ворогом, але й закладе міцний фундамент для більш швидкого відновлення держави після війни.

Місцевий економічний розвиток – це об'єднання всіх ресурсів території: природних, людських, капітальних та інтелектуальних, покращення їхньої взаємодії для того, щоб економіка місцевості працювала на повну силу, підвищуючи рівень доходів громадян, покращуючи умови життя.

Список використаних джерел:

1. Васильченко Г. В., Васильченко С. М. Місцевий економічний розвиток: досвід. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2012. Вип. 8(1). С. 179–185.

2. Круговий В. В. Місцевий економічний розвиток (МЕР) та механізми його фінансування. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2014. № 6. С. 216–220.

3. Петрик І. В., Горобець Т. О., Даценко М. Д. Особливості місцевого економічного розвитку об'єднаних територіальних громад. *Серія: Економіка та підприємництво*. 2022. № 1 (124). С. 41–45.

4. Хомик О. Фінансова децентралізація та місцевий економічний розвиток. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2020. № 3. С. 65–72.

5. Портал «ПроРозвиток». URL: <https://prorozvytok.com/>.

6. Публікація «Економічний розвиток територій. Агенції місцевого розвитку».

URL: https://ppv.net.ua/uploads/work_attachments/Local_Economic_Development_Agencies__UA_.pdf.

МОРОЗ О. В.

кандидат фізико-математичних наук,
старший науковий співробітник, незалежний експерт
м. Київ

**ІНВЕСТИЦІЇ І РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ: ПРІОРИТЕТИ, ПРОБЛЕМИ ТА
РІШЕННЯ НА ПОВОЄННИЙ ЧАС**

Повоєнний ринок праці України, як і інших країн, що постраждали від збройного конфлікту, характеризуватиметься одночасно дефіцитом робочих місць для гідного працевлаштування та критичною нестачею людського капіталу, що задовольнятиме інвестуванню у відновлення за принципом «краще, ніж було» [1, с. 5; 2, с. 6].

На додаток до дотримання вимоги «краще, ніж було», кадровий ресурс у постконфліктному відновленні нашої держави має забезпечити результативність інвестиційних проєктів згідно з Європейським Зеленим Курсом [2, с. 6] та Копенгагенськими критеріями членства в Європейському Союзі (ЄС) у частині протистояння конкурентному тиску й ринковим силам ЄС. Це потребуватиме значної кількості працівників із володінням новітніми знаннями, технологічними інноваціями, найкращими світовими практиками, системою певних технічних навичок, здатністю підвищення кваліфікації, адаптації до змін, високопродуктивної праці тощо за напрямками, які відповідатимуть особливим національним пріоритетам, політиці ЄС і стануть привабливими інвесторам для отримання прибутку.

Водночас, вагома частина громадян України (зокрема високого фахового рівня та науковців), що на час війни емігрували, а також, які періодично перебувають згідно робочих контрактів за кордоном вже успішно інтегрувалися на ринки праці ЄС. Зазначене мінімізує перспективи повернення значного відсотка працездатних українців до зруйнованої війною країни, у разі:

- суттєвого розриву рівня їх майбутнього доходу на батьківщині та поточної заробітної платні у західних державах з високими стандартами соціального захисту і якості життя;

- відсутності адаптивних знань, вмінь та навичок за новими вакантними посадами в інвестиційних проєктах відновлення України, навіть у разі винагороди на рівні в ЄС.

До сьогодні не існує визначеності щодо офіційних національних пріоритетів, портфелю та етапності реалізації ключових інвестиційних проєктів повоєнного відновлення, реконструкції та модернізації секторів економіки України, що практично унеможливує «започаткування політики зайнятості завчасно», як це рекомендовано ООН [3, с. 16], ускладнює програмування та здійснення задалегідь:

- підготовки, підвищення кваліфікації фахівців необхідного профілю задля «переходу України до ...економіки знань із використанням потужної бази людського капіталу України для технологічного зростання та сталого розвитку» [2, с. 20, 21];

- наукових досліджень, які є «джерелом інноваційного зростання України...., переходу від застарілої вуглецевої промисловості до динамічних інклюзивних ринків» [2, с. 21].

Конкретні економічні напрямки, які за попереднім аналізом можуть стати одночасно визнаними пріоритетами держави із відновлення та сталого розвитку, привабливими для інвестиційних, зокрема іноземного капіталу, вкладень та такими, що забезпечуватимуть конкурентну порівняно з ЄС заробітну платню є, як менш такі, що:

- 1) здійснюватимуть виробництво конкурентоспроможних, у т.ч. із заміщенням імпорту, енергоефективного обладнання, екологічно чистих товарів і матеріалів,

пристроїв ВДЕ та технічних засобів цифровізації тощо для а) задоволення ключових потреб населення, б) суб'єктів економічної діяльності, в) мінімізації інвестиційних ризиків за рахунок матеріально-технічного забезпечення захисту об'єктів інфраструктури на випадки терористичних атак та повторення конфлікту (наприклад, виробництво енергоефективних та екологічно чистих конструкцій та матеріалів для будівництва, сільського господарства та харчової переробної промисловості, військово-промислового комплексу й інших);

2) традиційно в Україні експортно-орієнтовані: металургійні, цементні, хімічні з виробництва мінеральних добрив, енергогенеруючі та сільськогосподарські підприємства.

Разом з цим, експертний прогноз потенційно перспективних напрямів робочих місць на повоєнний час не ідентифікує ємність майбутніх потреб, зокрема постраждалих у різній ступені регіонів, у фахівцях і необхідної їх підготовки за кваліфікацією та кількістю задля ефективності ринку праці (збалансованого задоволення потреб працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників).

У цьому контексті цілеспрямовані програмні дії підготовки фахівців, вчених та винахідників гальмуються відсутністю стратегічних орієнтирів – офіційного національного плану відбудови економіки, підкріпленого дорожньою картою інвестиційних вкладень та конкретизацією заходів «що необхідно для створення робочих місць» [4, с. 10].

Окрім викладеного вище та відповідно до висновків і рекомендацій експертів й науковців країн G 7, G 20, міжнародних організацій та аналітичних центрів [2] «застосування інвестицій і капіталу та їх остаточна ефективність залежатимуть від чіткого, довгострокового бачення якою буде повосенна Україна» [2, с. 7], потрібно «до закінчення конфлікту або війни скласти план відновлення [2, с. 5, 7], а «подальший промисловий, сільськогосподарський розвиток та модернізацію України будувати стало, спрямовуючись до кліматично нейтральної економіки за європейськими стандартами» [2, с. 21].

Тригером із розробки плану повоєнного відновлення України з мобілізацією для його імплементації інвестицій та капіталу можуть стати науково обґрунтовані з урахуванням документів ЄС, ООН та ОЕСР комплексні кроки національного планування сталого розвитку, зокрема досягнення кліматичних цілей та у розрізі регіонів, що викладені авторкою цих строк у Віснику Академії праці, соціальних відносин і туризму [5] та Віснику соціально-економічних досліджень Одеського національного економічного університету [6].

Погоджений з інвесторами, донорами, кредиторами та затверджений як найшвидше на необхідному державному рівні національний план відновлення України стане дійовою рушійною силою ефективної підготовки, удосконалення та повернення з-за кордону на ринок праці України людського капіталу, необхідного на повоєнний час.

Список використаних джерел:

1. Post-conflict economic recovery. Enabling local ingenuity: Crisis prevention and recovery report. United Nations Development Programme, 2008. 238 p. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/tr/Post_Conflict_Economic_Recovery_Report.pdf.

2. International expert conference on the recovery, reconstruction and modernisation of Ukraine (Berlin, 25 October 2022): Conference report (Background and expert recommendations). Publications of the Federal Chancellery G7/G20 Sherpa Office, Berlin & European Commission, Brussel, December 2022. 25 p. URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/992814/2153244/7b13a64361fe37cb52549a2d0dead9ea/2022-12-12-ukr-aufbaukonferenz-abschluss-data.pdf?download=>

3. United Nations policy for post-conflict employment creation, income generation and reintegration. United Nations, 2009. 52 p. URL: <https://www.refworld.org/pdfid/5227107a4.pdf>.

4. Joint recovery and peacebuilding assessments : A practical guide to assessments and planning. United Nations&World Bank&European Union, 2017. 40 p. URL: https://fpi.ec.europa.eu/system/files/2021-05/rpba_guidance.pdf.

5. Мороз О. В. Інноваційні механізми регулювання для національних планів розвитку. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2019. № 4. С. 28–39. URL: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Visnyk_4_2019-28-39.pdf.

6. Мороз О. В. Інституціональне забезпечення національних планів сталого розвитку та антикризового управління. *Вісник соціально-економічних досліджень Одеського національного економічного університету*. 2020. № 2 (73). С. 9–26. URL: http://journals.uran.ua/vsed_oneu/article/view/219789/219511.

МЯКОТІНА Н. А.

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

ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ УКРАЇНИ

Постановка проблеми в загальному вигляді. Структурні зміни в сучасній економіці України є підґрунтям, на якому формується людський капітал. За даними Всесвітнього банку в структурі національного багатства багатьох розвинених країн домінує людський капітал, який складає 2/3 від сумарної величини. У країнах Північної та Центральної Америки, Західної Європи та Східної Азії він складає 3/4 від загальної величини національного багатства.

Загальна закономірність розвитку науки дедалі більшою мірою супроводжується об'єднанням зусиль і концентрацією досліджень на проблемі людини. Визнання людського капіталу як основного стратегічного ресурсу означає перехід до такого виміру життя українського суспільства, в якому людина як виробник і споживач знаходяться у центрі соціально-економічної системи. Виведення на передній план проблем соціального прогресу суспільства і самої людини як кінцевої та головної мети розширеного відтворення, може забезпечити сталий соціально-економічний розвиток, який базується на відтворенні творчого, найбільш ефективного і постійно зростаючого ресурсу – людського. Саме цей ресурс є визначальним, бо сприяє формуванню, використанню і розвитку всіх інших.

Аналіз досліджень і публікацій. Науковий напрям у світовій економічній думці, що розвиває систему поглядів, виражених у концепції «людського капіталу», перебуває і нині на стадії розвитку, пошуку, який характеризується значним рівнем конкретних наукових результатів. У витоках теорії людського капіталу стояли класики економічної думки: В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, Дж. Міль.

Загальною метою дослідження є визначення особливостей інвестування в людський капітал та характеристика основних перспективних шляхів його розвитку.

Виклад матеріалу основного дослідження. Категорія «людський капітал» завжди зорієнтована на розвиток і створення додаткової вартості. Розвиток сучасної економіки

визначається не простим зростанням обсягів виробництва, а тією його складовою, яка відбувається за рахунок різного роду інноваційних, якісних зрушень у господарстві.

Інвестування в людський капітал – вкладення індивідів, фірм, держави, громадських організацій в основні активи людського капіталу (освіту, науку, здоров'я, виховання дітей, міграцію, мотивацію праці, пошук економічно важливої інформації тощо) задля досягнення певного економічного результату (вищого доходу чи прибутку, зростання національного багатства й ін.) [1, с. 87].

Розуміння необхідності за будь-яких умов дбати про майбутнє і здійснювати відповідні інвестиції у свій власний людський капітал є одним із наріжних каменів переорієнтації економіки й суспільства в цілому [2, с. 8].

- Інвестиції в людський капітал мають особливості, що відрізняють їх від інших видів:

- Віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини. Чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше, за інших рівних умов, вони даватимуть віддачу. Але слід враховувати, що якісніші та триваліші інвестиції приносять, як правило, більший і триваліший ефект.

- Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції у людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому.

- Характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями суспільства, менталітетом народу. Наприклад, рівень освіти і вибір професії дітьми значною мірою залежать від сімейних традицій, професії та рівня освіти їхніх батьків [3, с. 186].

Інвестиції у людський капітал представляють собою будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію й продуктивні здібності людини і тим самим продуктивність її праці. Витрати, що сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано дедалі значнішим потоком у майбутньому. Інвестиції у людський капітал бувають різних видів, насамперед це, звичайно, витрати на освіту включно із загальною і спеціальною, формальною й неформальною освіту, підготовку за місцем роботи тощо. Вони є найочевиднішим, найпоширенішим і, напевно, найважливішим видом інвестицій у людський капітал.

Освіта формує працівників, які стають більш кваліфікованими і продуктивнішими. Витрати на охорону здоров'я мають також велике значення. Рівень здоров'я – результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування й поліпшення життєвих умов – продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці. Нарешті, витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з більш високою продуктивністю, збільшують тим самим результати використання свого людського капіталу [2, с. 100].

Якщо проаналізувати структуру довгострокових інвестицій в економічно розвинених країнах, то можна зробити висновок про поворот інвестиційної політики з переважних вкладень в нове обладнання і технології на інвестиції в підготовку і розвиток наукового, технологічного і управлінського персоналу. Наприклад, в Японії на нові технології і обладнання витрачається 8% ВВП, а на освіту і перепідготовку персоналу – 16%, в США ця частка ще вище – 20% ВВП. Доведено, що вкладення в персонал є найбільш вигідними в довгостроковому плані [3, с. 312].

Людський капітал є дуже важливою формою інвестицій у розвинених ринкових економіках. За оцінками Світового банку людський капітал перевищує 80 % всіх

продуктивних багатств в Японії та 60% у США. В Австралії та Канаді, що володіє величезними природними ресурсами і порівняно невеликим, але високоосвіченим населенням, частка людського капіталу складає близько 20% продуктивних багатств цих країн [4, с. 312].

Виходить, що людський капітал – основа багатства у сучасному суспільстві. Він визначає конкурентоспроможність економічних систем і виступає ключовим ресурсом їх розвитку. Здатність економіки створювати та ефективно використовувати людські ресурси все в більшій мірі визначає економічну силу нації, її добробут.

Висновки. Сьогодні інвестиції у людський капітал, порівняно з інвестиціями в інші різні форми капіталу, є найбільш вигідними як із погляду окремої людини, так із погляду всього суспільства, тому, що дають досить значний за обсягом і тривалий за часом економічний і соціальний ефект.

Діяльність країни у сфері освіти, охорони здоров'я і професійної підготовки має стати окремим елементом регулювання функцій уряду. Так як, людський капітал, що створюється лише в результаті інвестицій і накопичений людиною, визначений достатнім запасом здоров'я, певних знань, навиків, спроможностей, сприятиме підвищенню продуктивності праці й ефективності виробництва. І завдяки цьому збільшуватиметься матеріальний добробут людини і економічна стабільність держави.

Отже, можна дійти висновку, що в Україні є значні резерви для розвитку людського капіталу, проте потрібно здійснити велику кількість перетворень як на макро- так і на мікрорівнях в соціально-економічній сфері для того, щоб підвищити рівень конкурентоздатності вітчизняного людського капіталу.

Список використаних джерел:

1. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави : національна доп. / за заг. ред. В. М. Гейця, А. І. Даниленка, М. Г. Жулинського, Е. М. Лібанової, О. С. Оніщенка. Київ : НВЦ НБУВ, 2009. 687 с.
2. Диба О. М. Соціальна сфера й особливості інвестування у людський капітал. *Вчені записки*. 2010. № 12. С. 35.
3. Управління людськими ресурсами : філософські засади / під ред. В. Г. Воронкової. ВД : «Професіонал», 2006. 576 с.
4. Мусієнко В. Д., Молозіна Н. А., Замараєва А. М. Проблема інвестування в активи людського капіталу. *Вісник Криворізького національного університету*. 2012. № 31. С. 292.

НАДРАГА В. І.

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

ПЕКІН А. Ю.

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

**ПРОБЛЕМИ ІНКЛЮЗІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ
В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Екзистенціальні принципи сучасних концепцій праці були розроблені ще в 1990-х роках німецьким економістом Гюнтером Шмідом (*Gunther Schmid*). Він представив концепцію перехідного ринку праці (*англ. transitional labor market concept*) як нову європейську стратегію зайнятості, яка підтримує інституційні механізми подолання структурних змін, що зумовлені соціальними ризиками [1, с. 429]. Ключовим моментом концепції є те, що нові форми соціального забезпечення повинні охоплювати ризики вимушеного безробіття (шляхом встановлення інституційних «мостів» на критичних етапах трудового життя людини), а також робити ринок праці гнучкішим і перспективнішим для категорій з високим ризиком соціального виключення.

У ХХ ст. питання інтеграції привертають до себе все більше уваги, а вже наприкінці 1980-х – на початку 1990-х років з'являється Концепція «соціальної інклюзії» як процесу, спрямованого на забезпечення людям, які зазнають ризику бідності та соціального виключення, можливостей і ресурсів, необхідних для того, щоби повною мірою брати участь в економічному, соціальному і культурному житті та досягти рівня життя й добробуту відповідно до стандартів якості життя. У 1995 р. на Всесвітньому саміті з питань соціального розвитку (Копенгаген, Данія) вживається термін «інклюзивне суспільство», тобто «суспільство для всіх», у якому кожний, хто має права та обов'язки, повинен відігравати активну роль. Інклюзивне суспільство має механізми пристосування до індивідуальних рис індивіда, уможливорює активну участь всіх людей у політичному, економічному та соціальному житті, забезпечує рівні можливості для всіх, щоби кожен міг досягти максимального життєвого потенціалу.

Соціальна інклюзія охоплює широкий спектр стратегій, ресурсів, орієнтованих на ті групи населення, які перебувають у несприятливих життєвих умовах. Тому цільовою аудиторією в процесі інклюзії можна вважати як осіб з обмеженими можливостями та осіб з інвалідністю, трудова діяльність яких є джерелом економічної свободи й забезпечує підвищення рівня та якості їхнього життя, так і всіх інших людей, членів трудового колективу, котрі усвідомлюють роль осіб з обмеженими можливостями.

Поняття «інклюзія» та «інтеграція» за змістом дещо подібні, проте вони мають і відмінності. Основна подібність цих стадій у тому, що вони передбачають працевлаштування звичайних та «особливих» людей, під час якого першорядною метою роботодавців є дотримання балансу між вартістю роботи та її продуктивністю. Основні відмінності між інтеграцією та інклюзією можуть бути представлені у вигляді окремих груп, а саме: ставлення до працівника з обмеженими можливостями, цільова аудиторія,

вимоги, що висувуються з боку роботодавців, взаємодія учасників «особливого» ринку праці, роль суб'єктів ринку праці [2, с. 314–315].

Інклюзивна зайнятість означає процес, за якого ринок праці розуміється як система соціально-економічних відносин, що намагається підлаштуватися під кожного учасника таких відносин (працівника, роботодавця та суспільство (організації та інститути)) задля реалізації здатності до праці, забезпечення соціальних гарантій, узгодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, правового регулювання умов найму тощо.

Якщо таке насправді станеться, держава отримає повну інклюзію, тобто включення всіх бажаних, як звичайних, так і «особливих» («інклюзивна зайнятість»), у реалізацію творчого хисту, знань та досвіду в суспільному виробництві задля отримання ними необхідних матеріальних засобів і соціальної інтеграції. І цій інтеграції відбувається щось на кшталт природного відбору, в результаті якого в суспільстві збільшується чисельність «особливих» людей, що володіють максимальною пристосованістю, тоді як чисельність таких же людей із несприятливими ознаками зменшується [3, с. 129].

На Всесвітньому економічному форумі представлено альтернативну систему оцінки економічного розвитку країн – Індекс (рейтинг) інклюзивного розвитку (Inclusive Development Index). Цей індекс вважають сучасним аналогом валового внутрішнього продукту (ВВП) – головного економічного показника, за яким визначається рейтинг країни у світі.

Індекс інклюзивного розвитку включає 12 показників, розподілених за трьома групами.

1. Зростання та розвиток:

- ВВП на душу населення (у доларах США);
- продуктивність праці – ВВП на одного працюючого (у доларах США);
- очікувана тривалість здорового життя (у роках);
- зайнятість населення (у відсотках).

2. Інклюзивність:

- коефіцієнт розшарування суспільства за доходами (від 0, тобто без розшарування, до 100);
- рівень бідності (у відсотках);
- коефіцієнт розшарування суспільства за розподілом багатства (від 0, тобто без нерівності, до 100);
- середній дохід (у доларах США).

3. Наступність поколінь і стійкість розвитку:

- скориговані чисті заощадження (у відсотках від валового національного доходу);
- парникова інтенсивність ВВП (у кілограмах викидів CO₂ на долар);
- державний борг (у відсотках від ВВП);
- коефіцієнт демографічного навантаження (у відсотках).

З усіх цих показників спочатку складаються групові індекси, а потім підсумковий – їх середнє арифметичне.

Основними ключовими аспектами інклюзивного зростання є інвестиції в людський капітал, створення нових робочих місць, структурна трансформація, прогресивна податкова політика, соціальний захист, недопущення дискримінації, соціальна інтеграція [4, с. 17].

Публічна політика побудови інклюзивного ринку праці повинна забезпечувати узгодженість та взаємодоповнюваність стимулюючих зайнятості макроекономічних механізмів і заходів на ринку праці з метою створення робочих місць не тільки в довгостроковій перспективі для вирішення проблем структурних перетворень і розвитку, а й у короткостроковій перспективі для забезпечення доступу до гідних робочих місць вразливих груп населення, зокрема молоді, жінок, осіб з інвалідністю, колишніх

ув'язнених, внутрішньо переміщених осіб, осіб, які тривалий час перебувають у стані безробіття, а також найманих працівників, які працюють на умовах неформальної, позбавленої гарантій зайнятості [5, с. 159].

Можна констатувати, що сьогодні в Україні є лише окремі розрізнені фрагменти соціальної інклюзії (освітні організації, реабілітаційні центри, центри соціального захисту та соціального обслуговування, медичні організації, підприємства та організації, громадські організації). Здебільшого вони мають свої різні (локальні) цілі, у них відсутня єдина методична та правова база. Утім, сьогодні в Україні існують проблеми системного характеру, зумовлені відсутністю цілісного контексту інклюзивної політики в соціальній сфері. Це, зокрема, відсутність комплексного міжвідомчого підходу в довгостроковій політиці; розуміння і підтримки в суспільстві інтересів, пов'язаних із просуванням соціальної інклюзії, насамперед на локально-регіональному рівні.

Це передбачає формування та реалізацію загальнодержавних і регіональних концепцій і програм інклюзивної політики в соціальній сфері, а також здійснення ефективної соціальної роботи в територіальних громадах. Такі моделі інклюзивної політики передбачають як рішення приватних проблем, так і в цілому формування нової культури суспільних відносин – інклюзивної культури суспільства.

В умовах військових дій, а особливо у післявоєнний період питання соціальної інклюзії стають все більш актуальними та важливими для держави та суспільства.

Список використаних джерел:

1. Schmid G. Is Full Employment Still Possible? Transitional Labour Markets as a New Strategy of Labour Market Policy. *Economic and Industrial Democracy*. 1995. SAGE, 16. P. 429–456.

2. Лебедева Д. Зміст основних понять інклюзивної зайнятості. *Інфраструктура ринку*. 2019. Вип. 32. С. 314–315.

3. Економіка праці та мотивація трудової діяльності : підручник / В. І. Надрага, А. Ю. Пекін ; Ін-т підготовки кадрів держ. служби зайнятості України; за заг. ред. В. І. Надраги. Київ : ІПК ДСЗУ, 2020. 518 с.

4. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в Україні : наук. доповідь. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. 42 с. С. 16–17.

5. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.

ОНИЩИК А. В.

доктор філософії зі спеціальності 051 «Економіка»,
доцент кафедри економіки підприємства та менеджменту
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ПРОДУКТИВНА ЗАЙНЯТИСТЬ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Військова агресія росії проти України призвела до радикальних деструктивних змін в економіці нашої держави. Значних змін зазнав ринок праці, який через зростання кількості безробітного населення та міграційних процесів перебуває в кризовому стані. Військові дії спричинили значну втрату людського капіталу, втрату працівниками своїх

робочих місць, зростання кількості населення, які знаходяться за межею бідності через неможливість працювати. Все це набуває особливої актуальності та зумовлює подальше дослідження тенденцій ринку праці з метою визначення ключових напрямів його розвитку та пошуку шляхів вирішення наявних проблем.

Від початку повномасштабної війни до Європейського Союзу виїхали 5,3 мільйона громадян України [1]. У свою чергу за даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (UNHCR), статус тимчасового захисту в країнах Європи до 3 січня 2023 року отримали близько 4,9 млн українських біженців. Це близько 1% від населення країн Євросоюзу. Найбільше українців прийняли Польща, Німеччина та Чехія [2].

Змінити місце проживання довелося 20% дорослого населення. Діти і жінки складають переважну більшість українців, які шукають притулку від війни за кордоном. Найбільше тих, хто був змушений виїхати з місця проживання, у східних регіонах (46%). Також більше виїхало молоді (31%), старшим важче покинути свою домівку (13%). Третина з тих, хто покинув домівку, планують повертатись вже найближчим часом, чверть – ще трохи почекають. Близько 40% висловлюють готовність повернутися, але тільки після закінчення війни [3].

Внаслідок економічних потрясінь, супроводжуваних масштабними внутрішніми переміщеннями населення та потоками біженців, відбуваються величезні втрати робочих місць і доходів населення. За оцінками Міжнародної організації праці, у поточній ситуації активної фази конфлікту порівняно з ситуацією до конфлікту втрачено 4,8 мільйона робочих місць, що становить 30% робочих місць, які існували в Україні до початку конфлікту. У разі негайного припинення бойових дій могло б настати швидке покращення ситуації та відновлення 3,4 мільйона робочих місць, завдяки чому втрати у сфері зайнятості скоротилися б до 8,9%. У випадку подальшої військової ескалації втрати у сфері зайнятості можуть зрости ще більше, до 7 мільйонів робочих місць, або 43,5%. Крім того, криза справила значний вплив на українську систему соціального захисту, що виразилося у збільшенні видатків і зменшенні надходжень. У відповідь на ці втрати Уряд України на даний момент доклав значних зусиль для підтримання працездатності національної системи соціального захисту, забезпечуючи виплату допомоги, зокрема внутрішньо переміщеним особам, шляхом використання в цих цілях цифрових технологій [4].

Офіційні дані Державної служби статистики зазначають лише про 354 тис. безробітних українців. За оцінкою Національного банку України, який спирається на дані опитування громадян України, безробіття в країні зросло приблизно до 35%. До війни цей показник був 9% [5].

Кількість вакансій, які пропонують роботодавці незначна, порівнюючи з довоєнним періодом. Знайти роботу в Україні стало важче. Як свідчать дані сайту Work.ua, за останній рік кількість вакансій скоротилася майже вдвічі – до 52 тис. пропозицій. На ресурсі Rabota.ua вакансій ще менше – 42,8 тис. [6; 7]. Кількість пропозицій від Державного центру зайнятості також зменшилась. У січні база центру містила інформацію про 20,5 тис. вакансій та 94,5 тис. резюме [8].

Найбільш популярними серед роботодавців є менеджери, консультанти та адміністратори. Сайт Work.ua навіть сформував п'ятірку спеціалістів, попит на послуги яких з боку роботодавців у 2022 році був стабільно високим: продавець-консультант, менеджер з продажу, бухгалтер, водій та кухар [6].

У Державному центрі зайнятості найбільше вакансій пропонують у галузях переробної промисловості, гуртової та роздрібною торгівлі, ремонту авто, освіти, транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги. Роботодавці, у свою чергу, шукають водіїв,

підсобних працівників, трактористів, продавців, бухгалтерів, кухарів, прибиральників, швачок та вчителів.

Значних змін на ринку праці зазнала «географія» вакансій. З початком війни багато людей втратили свої домівки та робочі місця, що змусило їх переїхати в інші міста, більш віддалені від бойових дій. Тому найбільше навантаження на собі відчули переважно західні області держави. У цей регіон також переїжджають і підприємства, для ведення бізнесу в безпечних умовах [9].

Сайти з пошуку роботи підрахували, що середня зарплата в Україні становить близько 15 тис. грн. Проте вона може суттєво різнитися за містами та регіонами. За даними Work.ua, найвищий середній рівень у Києві (18 тис. грн) та Львові (16 тис. грн), найнижчий – у Кривому Розі, Сумах та Чернігові (12,5 тис. грн) [6; 10].

Таким чином ринок праці в Україні зазнав значних трансформаційних змін і потребує впровадження низки заходів, які б сприяли його подальшій стабілізації, зокрема:

1. Розробити та запровадити державну програму підтримки безробітних, яка б допомагала людям знайти роботу та надавала фінансову допомогу протягом періоду безробіття.

2. Державна підтримка малих і середніх підприємств, які створюють нові робочі місця та збільшують обсяг виробництва.

3. Збільшення інвестицій у розвиток освіти та підвищення кваліфікації працівників, що підвищило б їхню конкурентоспроможність на ринку праці.

4. Підтримка розвитку ІТ-сектору, який може стати одним з основних джерел доходів для країни та створюватиме додаткові робочі місця.

5. Створення сприятливих умов для розвитку бізнесу та залучення інвестицій що забезпечить зростання економіки та зменшить рівень безробіття.

6. Реформувати систему соціального захисту, що забезпечить підвищення мотивації праці до праці та зменшить кількість людей, які живуть за рахунок соціальних виплат.

7. Сприяти розвитку гнучких форм працевлаштування, таких як «фріланс» і тимчасова робота, що забезпечить можливість додаткового заробітку для економічно активного населення.

8. Пропагувати здобуття професійно-технічної освіти та посилити їх престижність, шляхом збільшення державних видатків на відповідні спеціальності у закладах освіти.

9. Розробити програми перепрофілювання та підвищення кваліфікаційного рівня, самозайнятості молоді, а також зосередитися на можливостях дуальної освіти.

10. Вивчення закордонного досвіду провідних міжнародних компаній щодо покращення кадрового забезпечення, формуванню програм з розвитку працівників, стимулювання їх до саморозвитку та покращення навичок і компетенцій та подальша їх імплементація у практичну діяльність вітчизняних підприємств.

Отже, враховуючи вище проведений аналіз можна зробити висновок, що повномасштабне вторгнення росії на територію України мали радикальні негативні наслідки не тільки на ринок праці, а й для всієї економіки України. Впровадження, запропонованих заходів на період воєнного стану, сприятимуть забезпеченню продуктивної зайнятості населення, зменшенню безробіття, покращать соціально-побутові умови життя суспільства та економічний розвиток країни загалом.

Список використаних джерел:

1. Масштаби руйнування в Україні не піддаються усвідомленню. URL: <https://zmina.info/news/masshtabyrujnuvannya-v-ukrayini-ne-piddayutsya-usvidomlennyumizhnarodnyj-komitet-chervonogo-hresta/> (дата звернення: 27.04.2023).

2. Українські мігранти підіймають економіку Європи. Що буде з Україною без них? URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/01/10/695807/> (дата звернення: 27.04.2023).

3. Опитування показало, скільки українців-переселенців планують незабаром повернутися додому. URL: <https://ua.news.ua/ukraine/opytuvannya-pokazaloskilky-ukrayintsiv-pereselentsiv-planuyut-nezabaromprovernuty-sya-dodomu> (дата звернення: 27.04.2023).

4. Аналітична записка. Вплив кризи в Україні на сферу праці : попередні оцінки. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2022-05/UKR_Brief%20note_11May-2022.pdf (дата звернення: 9.04.2023).

5. Яковлева О. Ситуація на ринку праці та перекваліфікація в Україні — оцінка Центру економічних досліджень. 2022. URL: <https://vikna.tv/video/ukrayina/bezrobittya-v-ukrayini-ocizinky-ta-prognozu/> (дата звернення: 27.04.2023).

6. Сайт пошуку роботи work ua URL: <https://www.work.ua/> (дата звернення: 27.04.2023).

7. Сайт пошуку роботи rabota ua URL: <https://rabota.ua/ua> (дата звернення: 27.04.2023).

8. Державна служба зайнятості URL: <https://www.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 27.04.2023).

9. Любомудрова Н. П., Гойчук В. І. Зміни на ринку праці в умовах воєнного стану та перспективи післявоєнного відновлення. *Економіка та суспільство*. 2022. Випуск 40. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-31> (дата звернення: 27.04.2023).

10. Ринок праці 2023 : де зараз найбільші зарплати та яких спеціалістів шукають. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/01/25/696322/> (дата звернення: 27.04.2023).

ПЕТРЕНКО В. М.

старший викладач

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

ІНСТИТУЦІЙНІ «ПАСТКИ» РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА МОЖЛИВОСТІ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Становлення ринкової економіки в Україні супроводжувалося загостренням соціальних проблем суспільства, суттєвим падінням життєвого рівня населення та його повільною адаптацією до умов ринку. Державна соціальна політика у цей період була виключно реактивною, що амортизувало бідність населення, однак формувало новий сегмент бідності – бідність зайнятого населення. Трудові відносини перетворилися на арену проявів соціальних суперечностей та зіткнення інтересів різних соціальних, професійних, вікових суспільних груп. Виникла постійна загроза безробіття, розбалансування ринку праці та його структурних деформацій. Проте український ринок праці, подібно до інших ринків пострадянських країн, демонстрував, що національні інститути безпосередньо спричиняли зворотний зв'язок між динамікою ВВП і безробіттям.

Як показує аналіз періоду трансформації українського ринку праці, у країні реалізується курс на повну, а не на продуктивну та ефективну зайнятість. Заяви в суспільстві щодо необхідності формування інноваційної моделі розвитку економіки

декларативні, а реальний розвиток економіки характеризується переважанням сировинних секторів економіки, мінімізацією інтелектуального ресурсу та недовикористанням людського капіталу [1].

До об'єктивних чинників такого стану економіки необхідно віднести: привласнення монополістичної та олігархічної ренти окремими представниками капіталу, високий рівень прихованого безробіття, низьку продуктивність праці, низьку якість задіяних людських ресурсів, нерозвиненість інституціонального середовища тощо. Усе це формує неефективний мотиваційний механізм, який обумовлює потрапляння економіки до різних інституціональних пасток, що гальмують підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів.

Однією з таких найхарактерніших інституціональних «пасток» є «пастка» «дешевої» робочої сили як конкурентної переваги вітчизняного бізнесу. Не існує жодної процвітаючої економіки світу, в якій підприємці використовують тільки таку перевагу у здійсненні своєї діяльності. Підприємства Китаю та інших економік світу, що швидко зростають, поступово відмовляючись від цієї «переваги», використовують і цілу низку інших переваг. На питання чому так відбувається, відповідь дають закони економічної науки, зокрема закон заміщення ресурсів, який наголошує на тому, що більш дешевий ресурс (у нашому випадку праця найманих працівників) замінює більш дорогий (високотехнологічне обладнання). Роботодавцю вигідніше найняти (в переважній кількості випадків) додаткових працівників у виробництво, ніж купити, наприклад, машину чи верстат, які значно продуктивніші у своїй роботі. Це, в сукупності із законодавством, спрямованим на збереження непродуктивної робочої сили на виробництві та призводить до низьких темпів підвищення продуктивності праці, а й, відповідно, до значно більш низького її рівня в порівнянні з розвинутими країнами світу. Згідно із законом граничної продуктивності факторів виробництва, продуктивність праці не може зростати, якщо не зростає обсяг реального капіталу та інших факторів виробництва. Відповідно головною проблемою економіки України упродовж всіх років незалежності є не безробіття як таке, а низький рівень зайнятості, особливо в зареєстрованому секторі економіки і величезний, який має тенденцію до зростання в часі, сектор «тіньової зайнятості», що на сьогоднішній день, за оцінками, складає біля третини від чисельності зайнятого населення (як мінімум 4–5 млн осіб). Наявність низьких стимулів до праці і неможливість отримання гідних людини доходів сприяла появі величезного (не менше 6 млн осіб) прошарку «зневіренних» осіб працездатного віку (за критеріями МОП, від 15 до 70 років), які не мають роботи і не шукають її [2].

В Україні показником такого стану справ є стала (навіть в часи кризових явищ в економіці) динаміка попиту на низькокваліфіковану робочу силу. За більше ніж рік повномасштабної агресії, за даними інтернет-порталів вакансій ринку праці, найбільшого зростання попиту дістали вакансії на прибиральників (+33%), охоронників (+32%), барменів (+30%), офіціантів (+26%), комплектувальників (+25%). На думку інтернет-аналітиків, в квітні 2023 року конкуренція пошукачів на зайняття вакантних робочих місць досягла рівня, характерного для лютого 2022 року. В той же час, найвища конкуренція серед пошукачів роботи на зайняття певного робочого місця відбувалась серед спеціалістів ІТ-сектора: діджитал-спеціалістів, програмістів, веб-дизайнерів, верстувальників і т. ін. [3].

На якісний склад робочих місць в економіці негативний вплив чинить великий відсоток зношення основних фондів, який в цілому по економіці, перед початком повномасштабної агресії складав, за даними офіційної статистики, 57% [2]. Крім катастрофічного зношення, основний капітал відрізняється також застарілою структурою, про що свідчить 49 місце України в Глобальному інноваційному індексі у 2021 році, однією з причин якого є вкрай низьке (менше 0,5% ВВП) фінансування

НДДКР в країні. До внутрішніх факторів слабкої конкурентоспроможності українського ринку праці дослідники відносять низький розмір заробітної плати і малу її частку у ВВП, недостатній рівень доходів населення, послаблення профспілкового руху та інститутів ринку праці, особливо соціального діалогу, недосконалість зовнішньоекономічної, монетарної та фіскальної політик, відсутність надійного захисту інвестицій, корупцію і т. ін. [2]. Зменшення попиту на високопродуктивну працю, а відповідно і високооплачувану працю, а через це – значне обмеження доступу бажаючих працювати до джерел підвищення добробуту, призвело до того, що багато людей, опинившись без роботи та заробітку, без джерел існування, потрапило у «пастки» соціального виключення із повноцінних суспільних відносин: безробіття, бідності, зневіри тощо.

Зростанню продуктивності праці та капіталоозброєності виробництва сприяло б посилення конкуренції серед роботодавців за найманих працівників в різних галузях економіки; заходи держави, спрямовані на стимулювання роботодавців з метою підвищення заробітної плати та прискорення капіталоємності виробничих процесів. При цьому інвестиції (держави, громадських організацій, приватних осіб, іноземних джерел та ін.) в людський капітал України мають зайняти місце, притаманне сучасній цивілізованій державі. Це, в підсумку і має призвести до стрімкого зростання добробуту українського суспільства.

Список використаних джерел:

1. Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія / за наук. ред. докт. екон. наук, проф. І. Л. Петрової, канд. екон. наук В. В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». Київ, 2018. 356 с.
2. Маршавін Ю., Кіцак Т., Василенко А. Розвиток конкурентних переваг ринку праці України в сучасних умовах. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. Vol. 1, № 3, 2022. P. 151–163. DOI: 10.46299/j.isjmfef.20220103.12.
3. Роботодавці змагаються за працівників. Рейтинг самих затребуваних спеціалістів та найвищих середніх зарплат в Українію. *NV Бізнес. Компанії. Ринки*. URL: <https://biz.nv.ua/markets/rejting-samyh-vostrebovannyh-professiy-i-samyh-vysokih-srednih-zarplat-v-ukraine-infografika-50322629.html> (дата звернення 06.05.2023).

ПИСАРЕНКО Н. В.

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

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ У ВІЙСЬКОВИЙ ЧАС

На сучасному етапі становлення фінансової системи України передбачається втілення програми соціально-економічного розвитку політики інтеграційних процесів. Метою інтеграційних процесів у фінансовій політиці України є співробітництво з різними міжнародними організаціями та фінансовими інституціями. Так, важливо налагоджувати співпрацю з такими міжнародними організаціями, як Європейський Союз, Митний союз, СОТ, ООН, та такими фінансовими інституціями, як МВФ та Світовий банк. Також потрібно працювати над адаптацією українського фінансового законодавства до вимог європейського. Крім того, фінансова політика України має

враховувати зовнішні та внутрішні фактори розвитку в сучасних умовах.

Окрім цього, суттєвою є проблема нестабільності фінансової системи України, яка пов'язана із зовнішньою борговою залежністю країни. У свою чергу питання стабілізації та оздоровлення фінансової системи України – це зараз найбільш актуальні для держави питання. Сьогодні в умовах війни актуальним стало створення й реальних стартових передумов структурної перебудови економіки та відновлення інвестиційного процесу.

Фінансова система сприяє побудові ефективної фінансової політики, націленої на економічне зростання й покращення добробуту населення. Саме тому створення досконалої фінансової системи держави – одна з основних умов функціонування економіки.

Вивчення фінансової системи України в умовах дії воєнного стану набуває особливого значення, оскільки від оптимального функціонування фінансової системи країни залежить забезпечення фінансовими ресурсами різних сфер суспільного життя. Окрім цього, економіка країни повинна розвиватися та збільшувати свої темпи, це допоможе запобігти глобальній фінансовій кризі.

На сучасному етапі фінансова система України характеризується наявністю багатьох проблем. Так, це наприклад, політична нестабільність, гальмування економічних, фінансово-кредитних, правових та суспільних реформ. Тобто сьогодні перед фінансовою наукою постають важливі питання про напрями й засоби зміцнення фінансової системи, наповнення державного бюджету, зміцнення національної валюти тощо.

Серед основних проблем фінансової системи України слід відзначити також неефективну систему державного регулювання, що унеможливує сталість її розвитку. Одним із варіантів покращення стану фінансової системи країни може бути використання прогресивного світового досвіду провідних країн світу – Великобританії, Німеччини, Японії – у галузі створення єдиного регулятора фінансової системи. За допомогою останнього можливим стане уникнення протиріч у сфері контролю за фінансами та буде сформовано надійний базис для інтеграції України у світову фінансову систему, що є надзвичайно важливим для відновлення вітчизняної економіки після війни [1].

Ключова роль у забезпеченні ефективного функціонування фінансової системи належить державному бюджету, який виступає фактично координуючим центром, що в умовах ринкової економіки надає необхідну допомогу у формі бюджетних дотацій, субвенцій, субсидій, кредитів, гарантій та інше [2]. Окрім цього, ефективна організація бюджетної системи повинна ґрунтуватися на законодавчо встановлених, чітких, деталізованих процедурах, нормах та принципах організації фінансової системи. Так, у період війни відбулося багато змін, зокрема, будь-якому українському підприємству можна взяти кредит на суму 60 млн грн під 0%. З початку війни такі кредити від державних банків на загальну суму 1,1 млрд грн отримали 826 бізнесів. Уряд та Нацбанк проводять з банківським сектором відповідну роботу. Зокрема, 10 найбільших банків заявили про виділені ліміти на суму 40 млрд грн. 2,3 млрд грн держбанки вже видали фермерам [3]. Також 15 квітня Президент підписав Закон «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо адміністрування окремих податків у період воєнного, надзвичайного стану» (законопроект № 7234). Так, нововведення передбачають звільнення від оподаткування митними платежами операцій із ввезення товарів, кінцевими отримувачами яких є правоохоронні органи, Міністерство оборони України, Збройні Сили України та інші підрозділи, які стримують збройну агресію Російської Федерації. Також для платників податку, що є виробниками електричної енергії, та для платників єдиного податку третьої групи зменшено навантаження по оподаткуванню. Додатковими

повноваженнями наділили податковий орган, який здійснюватиме контроль у сфері ціноутворення на період воєнного, надзвичайного стану [4].

Також треба наголосити, що 15 березня 2022 року було підписано Закон України «Про віртуальні активи». Цей нормативно-правовий акт є надзвичайно важливим документом, оскільки ним легалізується ринок віртуальних активів, запроваджується комплексне регулювання правовідносин, що виникають у зв'язку з обігом віртуальних активів в Україні, визначаються права та обов'язки учасників ринку віртуальних активів, засади державної політики у сфері обігу віртуальних активів.

Треба додати, що даний закон має на меті встановлення правил для постачальників послуг, пов'язаних з обігом віртуальних активів і відповідальність за порушення встановлених правил, та, як заявлено, базується на актуальних стандартах регулювання операцій із віртуальними активами міжнародної групи з протидії відмиванню грошей (FATF) [5].

Загалом станом на даний період Верховна Рада вже ухвалила закон, що передбачає спрощену систему оподаткування для великого бізнесу, скасування акцизів на пальне та зниження ПДВ, звільнення ФОПів від плати єдиного соціального внеску та інше. Такі стратегічні рішення сприятимуть розвитку бізнесу та неабияк покращать економічний стан країни.

Однією з основних проблем нестійкості фінансової системи України є відсутність належного державного контролю. Більшість перевірок на сьогоднішній день носять фіскальний характер: на практиці найчастіше використовують перевірку або ревізію. Водночас зазначені методи дозволяють лише виявити фінансові порушення, констатувати негативні явища, але не дають можливості запобігти їм або детально дослідити причини їх виникнення. Важливою проблемою на сьогодні залишається незбалансованість у видатках та доходах бюджету, а також значне зростання державної заборгованості та нераціональний розподіл витрат. Для розв'язання зазначених питань, необхідно впровадити державний контроль за витрачанням коштів, їх доцільністю та належним чином відслідковувати грошові потоки. Водночас обов'язковим має бути зменшення обсягів запозичень для покриття бюджетного дефіциту. Особливу увагу варто приділити налагодженню євроінтеграційного курсу в економічній політиці загалом. Звідси грошово-кредитна та бюджетно-податкова сфери мають бути орієнтовані на подолання кризових явищ в економіці України, а також пріоритетним є розроблення напрямів стимулювання інвестицій та залучення їх у вітчизняну економіку.

Список використаних джерел:

1. Когут Ю. М. Сучасні проблеми та шляхи вдосконалення фінансової системи України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. № 28. С. 153–158. DOI: <https://doi.org/10.32782/2413-9971/2019-28-27>.

2. Дем'янишин В., Лободіна З. Розвиток фінансового механізму в умовах реформування фінансової системи України. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2020. Вип. 43. С. 59–80.

3. Більше 800 підприємств скористалися підтримкою за програми «5-7-9%» з початку війни – Свириденко. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/821625.html> (дата звернення: 28.04.2023).

4. З 16 квітня діють нові податкові та митні пільги для бізнесу! URL: <https://news.dtki.ua/taxation/common/75686> (дата звернення: 28.04.2023).

ПРИЩЕПА К. О.

аспірант

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

**ВПЛИВ ВІЙНИ НА РИНОК ПРАЦІ В ЕНЕРГЕТИЧНОМУ СЕКТОРІ
УКРАЇНИ: АНАЛІЗ ВИКЛИКІВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СТІЙКОСТІ ТА РОЗВИТКУ СЕКТОРУ**

Війна росії проти України спричинила надзвичайні наслідки для галузі енергетики в Україні. Енергосистема зазнала значних втрат протягом 2022–2023 років. Було зруйновано критично важливі лінії електропередач, трансформаторні підстанції, деякі електростанції. Окрім того, ряд електростанцій повністю вимкнено з об'єднаної енергосистеми України через окупацію територій України, в тому числі одна з найбільших у Європі – Запорізька атомна електростанція. Такі наслідки спричинили суттєве зниження обсягів виробництва електричної енергії та значне збільшення її собівартості. Це, в свою чергу, призводить до зниження рентабельності більшості підприємств галузі, що відображається на розмірі фонду оплати праці.

Специфіка роботи працівників, що безпосередньо обслуговують та ремонтують електрообладнання, передбачає роботу в умовах підвищеної небезпеки. Під час війни, коли об'єкти критичної інфраструктури стали пріоритетними цілями для атак ворога, ця небезпека значно зросла. За таких умов розмір оплати праці працівників цієї галузі став неспівмірним з тими ризиками для життя, які вони беруть на себе, хоча збереження життя і здоров'я працівників, їх захист на робочих місцях має бути пріоритетним завданням кожного підприємства. Все це значно знижує привабливість вакансій у сфері енергетики.

На жаль, держава має обмежені можливості у підвищенні привабливості вакансій в енергетичній сфері через велику кількість приватизованих об'єктів енергетики і як результат – відсутність можливості прямого впливу на політику стратегічних підприємств галузі стосовно умов і оплати праці.

В Україні в умовах воєнного стану продовжує діяти соціальний діалог між владою, роботодавцями та профспілками, який є визнаною моделлю цивілізованого вирішення найбільш значимих питань соціально-економічного розвитку і який спрямований на захист людських цінностей і права, збереження життя працівників та відбудову зруйнованої російською війною економіки.

Питання привабливості вакансій у сфері енергетики можна врегулювати через інструменти соціального діалогу, зокрема через Національну тристоронню соціально-економічну раду, поширення норм Генеральної, галузевих і територіальних угод на всіх суб'єктів господарювання, а також колективні договори.

Колективні договори є вагомим інструментом у встановленні більш високих гарантій для членів профспілок, у тому числі й щодо гідних умов праці. А забезпечення гідних умов праці для працівників є не просто важливим завданням, але й передумовою, що може утримати кваліфіковану робочу силу залишитися в межах національного ринку праці, або навпаки – зумовити посилення процесів міграції висококваліфікованого трудового потенціалу [3, с. 249].

Слід зазначити, що в 2022 р. у порівнянні з 2021 р., темпи росту безробіття за окремими видами економічної діяльності в сфері енергетики, зокрема передача та торгівля електроенергією, на 35% переважають темпи росту безробіття по Україні в цілому, що підкреслює особливу чутливість ринку праці в енергетиці до наслідків воєнних дій [1]. Вирішення цього питання є надзвичайно важливим для недопущення

занепаду галузі енергетики та збереження наявних людських ресурсів з метою забезпечення стабільного електропостачання всіх споживачів по Україні в цілому. В іншому разі, перебої електропостачання та віялові відключення будуть спричиняти масові простої та збитки у всіх без виключення галузях економіки, перетікаючи в додаткові проблеми на ринку праці у країні в цілому.

Окрім негативних явищ в енергетичному секторі, спричинених війною в Україні, варто зазначити і про нові можливості, що відкриваються на ринку електричної енергії. Так, протягом лютого–березня 2022 року Об'єднану енергосистему України було відокремлено від енергосистем росії та білорусі та у прискореному порядку приєднано до енергосистеми Європи ENTSO-E [2, с. 62–63]. Це дозволило Україні встановити нові економічні зв'язки з країнами Європи та укласти з ними угоди імпорту та експорту електричної енергії. З урахуванням того, що в Україні в 2019 році було впроваджено нову реформовану модель ринку електроенергії, а саме ринок двосторонніх договорів, синхронізація енергосистем України та Європи стала серйозним підґрунтям для розвитку енергетичного сектору в Україні.

Список використаних джерел:

1. Державна служба зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/69>.
2. Кириленко О. В., Павловський В. В., Блінов І. В. Науково-технічне забезпечення організації роботи ОЕС України в синхронному режимі з європейською континентальною енергетичною системою ENTSO-E. *Технічна електродинаміка*. 2022. № 5. С. 62–63 URL: <https://techned.org.ua/index.php/techned/issue/view/24/42>.
3. Смоквіна Г. А., Мойсей А. В. Досвід розвинених країн з питань розвитку ринку праці: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку в Україні. *Бізнес Інформ*. 2021. № 11. С. 249. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2021-11_0-pages-248_254.pdf.

ПРИБ А. Г.

аспірант

Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки»

м. Київ

ДИФЕРЕНЦІЙОВАНИЙ ПІДХІД ДО СТВОРЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ЕКОСИСТЕМ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Нині розуміння «екосистем підприємництва» або «бізнес-екосистем» знаходить все більшого визнання і поширення в економічній науці та практиці. Вони по суті являють собою «економічне співтовариство організмів ділового світу», що у процесі свого функціонування підтримують і взаємодоповнюють одне одного та у такий спосіб забезпечують свою господарську діяльність й економічний розвиток. Попри це екосистеми не усвідомлюються науковцями та учасниками бізнес-відносин як щось цілком визначене, таке що має однакові риси та структурні елементи у різних галузях діяльності та стосовно різних типів підприємницьких структур. Навпаки, екосистеми є абсолютно гнучкими утвореннями, склад, структура і внутрішні взаємозв'язки в яких визначаються потребами їхніх учасників. Слід відзначити, що до складу екосистеми можуть входити чисельні членські організації, які прямо чи опосередковано беруть участь у виробництві, постачанні, обміні та споживанні певних товарів чи послуг. Зокрема це виробники, постачальники, продавці, суб'єкти інфраструктури, а також

конкуренти, споживачі та інші зацікавлені сторони. А розвиток екосистем підприємництва засновується на забезпеченні взаємовигідних «симбіотичних» відносин між постачальниками, бізнес-партнерами, споживачами тощо, у тому числі в окремих випадках навіть конкурентами на основі кооперації. Це створює умови підвищення ефективності діяльності, раціонального розподілу ресурсів, найповнішого інвестиційного забезпечення й багатьох інших переваг.

Розмаїття потреб, на основі яких господарюючі суб'єкти та інші учасники об'єднуються в екосистему, розгалуженість таких суб'єктів і учасників та низка інших значимих чинників вимагають застосування диференційованого підходу до створення та розвитку екосистем підприємництва. Таких підходів у науковій літературі та практиці нині виділяється декілька.

Так, І. К. Бистряков і Д. В. Клиновий [1] обґрунтували концептуальні засади розбудови сучасних бізнес-екосистем на основі територіального підходу з урахуванням використання природних активів, засобів та механізмів платформної економіки в умовах 4-ї промислової революції. Науковці запропонували чотири квадратну просторово-часову модель упорядкування сталого розвитку з нелінійним управлінським циклом «мотивація» – «проектування» – «діяльність» – «результат», а також виділили чотири основні стадії формування бізнес-екосистем – господарську, проектну, програмну та платформну [1, с. 9–13].

І. В. Литвин [2] запропонував підхід для стартапів екосистем залежно від їхнього фінансування на початковому етапі становлення, забезпечення експертного наставництва та удосконалення управлінських і підприємницьких компетентностей засновників. Загалом науковець зводить роль екосистем до розвитку інноваційної інфраструктури підприємництва на основі «бізнес-інкубаторів» та «бізнес-акселераторів». Зокрема, задля цього виділяє задіяну низку бізнес-інкубаційних та акселераційних програм: Business Cup Extreme, Digital Incubator, Fintech Master, iGuards.net, Krowd.Sale, StartUpStart, Перші гроші, Carrot, EuroUp.Ua, Marketing, Product Idea Accelerator, Scythia, Silicon Valley Startup Hub, SPEEDUPY [2, с. 479–481].

О. О. Кім та Н. М. Василяшко [3] вбачають основу розвитку екосистем підприємництва виходячи з підходів корпоративної соціальної відповідальності, зокрема через інвестування в екологічну та соціальну стійкість, перехід до циркулярної економіки, зменшення використання «екологічно брудних» матеріалів та залучення відновлювальних джерел енергії, мінімізацію відходів, у т. ч. шляхом повторного використання, переробки чи відновлення, надання гарантій безпеки співробітникам під час виробничого процесу й створення комітетів з безпеки тощо [3].

Натомість Н. А. Тюхтенко, М. Ю. Барна та Т. С. Казакова [4] в основі формування екосистемності бізнесу вбачають процеси клієнторієнтованої трансформації, розвиток технологічної інновації, глобалізацію цифрового характеру бізнесу тощо [4]. Виділяють й інші підходи.

Нашими дослідженнями було встановлено, що нині в Україні особливо значимим розвиток екосистем є в сільському господарстві й аграрному підприємстві. Його доцільно диференціювати залежно від спеціалізації, можливостей цифровізації діяльності та управління, територіального розміщення господарюючих суб'єктів, а також від низки інших значимих чинників. Актуальними для аграрного підприємства залишаються і наведені вище диференціальні підходи. Однак ключовим чинником беззаперечно виступають розміри господарюючих суб'єктів.

Так, на основі даних Державної служби статистики України [5, с. 10–13] у процесі досліджень було виявлено, що у передвоєнний період в аграрному секторі економіки України функцінувало 610 суб'єктів великого підприємництва, що в цілому становило менше 1% від сукупної чисельності господарюючих суб'єктів, 17811 суб'єктів

середнього підприємництва (або також менше 1%) та 1937827 (понад 99%) малого підприємництва, у т. ч. 1880858 суб'єктів мікропідприємництва (також понад 99% від сукупної чисельності). Однак, до діяльності великих суб'єктів було долучено 1648,7 тис. працівників, що складало 18,4% від сукупної чисельності працюючих в аграрній сфері, середніх – 2999,8 тис. або 33,6%, малих – 4287,7 тис. або 48%, у т.ч. суб'єктів мікропідприємництва – 3127,4 тис. або 35%. При цьому великі господарюючі суб'єкти реалізували сільськогосподарської продукції на загальну суму 5114,4 млрд грн або 34,2% від сукупного обсягу реалізації, середні – відповідно 5931,9 млрд грн або 39,6%, малі – 3917,6 млрд грн або 26,2%, в т.ч. суб'єкти мікропідприємництва – відповідно 2153,5 млрд грн або 14,4%.

Отже, попри порівняно незначну чисельність, значимість великих і середніх господарств виявилася визначальною. Такі суттєві відмінності у різних господарюючих суб'єктів аграрного сектору вимагають формування та розвитку принципово відмінних екосистем підприємництва, а отже потребують відповідного диференційованого підходу.

Дослідженнями встановлено, що ключовою особливістю екосистеми для великого аграрного бізнесу має стати її формування навколо діяльності однієї або декількох центральних компаній, що відіграють провідну роль у виробництві, обміні чи споживанні певних товарів і послуг. Однак така екосистема дозволяє своїм членам виконувати їхні місії, досягати цілі, забезпечувати цінності, рухатися до спільного бачення бізнесу, вирівнювати свої інвестиції та виконувати взаємно підтримуючі ролі.

Для екосистем суб'єктів середнього аграрного бізнесу особливістю має стати забезпечення взаємовигідних «симбіотичних» відносин з постачальниками, бізнес-партнерами, споживачами тощо, що утворить умови підвищення ефективності діяльності, раціонального розподілу ресурсів, найповнішого інвестиційного забезпечення й багатьох інших переваг.

Для малих та мікропідприємств аграрного сектору економіки функціонування екосистем має бути перш за все спрямоване на розширення джерел і можливостей інвестиційного забезпечення товаровиробників, зокрема й через залучення фінансових ресурсів споживачів та інших учасників екосистеми, коштів територіальних громад, у межах функціонування яких розвиватимуться екосистеми, а також шляхом об'єднання ресурсів самих товаровиробників.

Спільним для усіх типів екосистем аграрного підприємництва, незалежно від розмірів господарюючих суб'єктів, має стати активна цифровізація бізнесу та перехід на широке використання ІТ-технологій, що дозволить розширити та модернізувати набір інструментів для здійснення інвестиційної діяльності в аграрній сфері. Важливим є залучення криптовалют, розвиток крауфандінгових платформ, використання токенів тощо.

Узагальнюючи вищевказане можна стверджувати, що розвиток екосистем створює хороші перспективи посилення аграрного бізнесу в Україні, як зараз, так і у повоєнний період. Такий розвиток має здійснюватися з урахуванням розміру господарюючих суб'єктів, а також їхньої спеціалізації, територіального розміщення, засад і джерел фінансування, підходів до управління, стану соціальної відповідальності, можливостей цифровізації тощо.

Список використаних джерел:

1. Бистряков І. К., Клиновий Д. В. Платформна економіка просторових бізнес-екосистем як інноваційний тренд сталого розвитку. *Наука та наукознавство*. 2019. № 3. С. 3–25. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NNZ_2019_3_3.
2. Литвин І. В. Екосистема стартап-підприємництва в Україні: історія створення і сучасність. *Молодий вчений*. 2019. № 1 (65). С. 476–482.

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-1-65-110>.

3. Кім О. О., Василяшко Н. М. Удосконалення програми корпоративної соціальної відповідальності українського бізнес-середовища на основі екосистеми EHS. *Ефективна економіка*. 2022. № 12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2022_12_49.

4. Тюхтенко Н. А., Барна М. Ю., Казакова Т. С. Цифровізація як чинник забезпечення нової маркетингової філософії сучасних бізнес-екосистем. *Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки*. 2021. № 1. С. 291–302. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhnau_ekon_2021_1_22.

5. Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва 2021. *Державна служба статистики України*. Київ, 2022. 119 с.

РАКОВСЬКИЙ Д. В.

аспірант

факультету економіки, соціальних технологій та туризму

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

ЗМІНА ПІДХОДІВ ДО МАРКЕТИНГУ У ФІНАНСОВИХ УСТАНОВАХ ЗА УМОВ КРИЗОВИХ ЯВИЩ ТА ВІЙНИ

Останні роки Україна відчуває суттєвий вплив факторів як зовнішнього так і внутрішнього характеру – пандемія та війна випробовують як економіку в цілому, так і фінансовий сектор зокрема. Під час настання масштабних і катастрофічних подій змінюються споживацькі настрої, усі учасники ринку проходять важкий адаптаційний період. Змінюється все у роботі фінансових установ, і в першу чергу підходи до комунікації із споживачами. Яким же чином вирізняються підходи фінансових установ у комунікаціях із споживачами під час пандемії та широкомасштабної війни? Що виходить на перший план та які інструменти починають відігравати ключову роль, а які зовсім стають не актуальними? Що спільного та відмінного у зміні підходів до комунікації під час пандемії та війни?

За часів активного розвитку фінансового сектору України Банки, фінансові та лізингові компанії інвестували значні обсяги коштів у розвиток власних брендів і комунікацію із споживачами – активне використання реклами на телебаченні, активна PR-активність, «гонка озброєння» у діджитал-маркетингу. Метою цих інвестицій було збільшення капіталізації та фокус на довгостроковій ефективності. У цьому допомагали демпінгове ціноутворення на ринку для активного залучення клієнтів (це стосується без виключення усіх гравців), майже всі рухалися у напрямку розвитку IT-інфраструктури та додатків (згадаємо бум так званих «необанків» напередодні та під час пандемії covid-19 і фінансових компаній що надають кредити онлайн). Багато гравців продовжували розвивали регіональні мережі (часто збиткові або без достатнього обґрунтування потреби у подібній мережі). Все це супроводжувалося активним збільшенням штату працівників. За тих умов можна стверджувати що і ринок праці також був суттєво «перегрітий».

Усе змінилося із початком кризових явищ: спочатку covid-19, а зараз широкомасштабна війна. Ці події суттєво знизили інвестиційну привабливість частини фінансових компаній на ринку України, а іншу частину поставили на межу виживання.

Пріоритет змістився у напрямку короткострокового планування та операційної рентабельності, а саме на зниження витрат і в першу чергу на маркетинг.

У таблиці 1 наведено яким чином відбулася зміна бюджетів на рекламу та просування банківських продуктів.

Таблиця 1.

Динаміка зміни витрат банків на рекламу і маркетинг у 2018–2023 рр.

Показник\Рік	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Витрати на рекламу та маркетинг, млн. грн.	844	1018,8	946,5	1360,7	555,8	49,9
Адміністративні витрати, млн. грн.	72505,4	77105,6	88570,4	100392,1	106248,8	16828,5
Доля витрат на рекламу та марк. у адм. витратах, %	1,16%	1,32%	1,07%	1,36%	0,52%	0,30%
Кількість діючих банків, шт.	77	75	73	71	67	65

Джерело: Національний Банк України. <https://bank.gov.ua/>

Війна суттєво вплинула на споживацькі настрої і активне просування банківських послуг відійшла на другий план, а от пандемія 2020–2021 років після просідання навпаки підштовхнула банки до активної роботи із споживачами – фінансові послуги для фізичних осіб мали відкладений попит і банки скористалися цим у 2021 році.

Найголовніше що відбулася суттєва зміна у методах та інструментах комунікації зі споживачами, що продемонстровано у таблиці 2.

Таблиця 2.

Обсяги рекламного ринку України за видами реклами у 2018–2022 рр.

Вид реклами\Рік	2018	2019	2020	2021	2022	Зміна 2022 до 2021 р.
ТБ-реклама	9269	11527	12175	13642	2604	-81%
Реклама у пресі	1612	1850	1466	1599	342	-79%
Зовнішня реклама	3493	4240	3159	4098	1756	-57%
Радіо-реклама	480	717	717	855	333	-61%
Інші види реклами	48	58	20	26	2	-92%
Всього обсяги інтернет-реклами	9540	16055	20247	32695	20565	-37%
Інтернет-медіа реклама	2520	6379	6980	12833	7190	-44%
Інша інтернет-реклама	7020	9676	13267	19862	13375	-33%

Джерело: Всеукраїнська рекламна коаліція, <https://vrk.org.ua/>

Якщо під час пандемії відбувалися еволюційні зміни у традиційних інструментах маркетингу на фоні активного зростання інтернет-реклами, то із початком війни інтернет-реклама по суті залишилася єдиним діючим інструментом комунікації зі споживачем, адже саме ці інструменти найменше зазнали впливу катастрофічних наслідків війни.

Які ж висновки можна зробити із поточної ситуації?

1) Традиційні маркетингові інструменти відходять на другий план і за умови низької потреби у створенні довгострокової комунікації із брендом будуть малоефективні. Споживачам важлива доступність послуги тут і зараз. Важливість традиційних інструментів відновиться після стабілізації ситуації на ринку.

2) На перші ролі виходять інструменти прямої комунікації: контекстно-пошукова реклама, лідогенерація, активність у соціальних мережах, розсилки із використанням пошти та месенджерів, телемаркетинг. Ефективність цих інструментів можна чітко виміряти, зрозуміти їх вплив на вартість залучення споживача, а також отримати чіткий зворотній зв'язок про рівень задоволеності послугами. Саме подібні інструменти дають суттєві переваги невеликим гравцям для ефективного залучення споживачів, підвищуючи їх конкурентоспроможність. Але варто не забувати, що даними інструментами неможливо вибудувати довгострокову лояльність споживачів.

3) Важливо постійно аналізувати підходи до комунікації і не пропустити момент стабілізації на ринку та поступово переходу на використання marketing-mix підходів до просування послуг фінансових організацій.

Список використаних джерел:

1. VRK | Дослідження. VRK | Головна. URL: <https://vrk.org.ua/research.html>.
2. Наглядова статистика. Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic/supervision-statist#4>.
3. Економічна правда. Євроінтеграція маркетингу. Економічна правда. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/12/27/695500/>
4. Утриматися на плаву: яким має бути маркетинг під час пандемії. Mind.ua. URL: <https://mind.ua/openmind/20232677-utrimatisya-na-plavu-yakim-mae-buti-marketing-pid-chas-pandemiyi>.

СМАГА-ЗЕЛЕНЦОВ Д. О.

аспірант кафедри економіки
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

РОЛЬ ЦИФРОВОГО МАРКЕТИНГУ В МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ

Однією з найбільш гнучких галузей бізнесу, яку можна повністю віднести до іншого сектору чи галузі, є цифровий маркетинг. Стрімкий розвиток призвів до цифровізації всіх сфер життя суспільства, і як наслідок обумовив використання нових маркетингових інструментів.

Міжнародний бізнес у сучасному світі потребує постійного оновлення та вдосконалення в усіх аспектах, включаючи маркетингову стратегію. За останні десятиліття, цифрові технології внесли революцію в галузь маркетингу, що привело до зростання популярності цифрового маркетингу. Цифрові технології перетворюють традиційні маркетингові стратегії та дають нові можливості для бізнесу у різних країнах світу.

Цифровий маркетинг – це використання цифрових каналів комунікації для залучення та утримання клієнтів, підвищення свідомості про бренд та продукт. У міжнародному бізнесі це має особливу важливість, оскільки цифрові канали комунікації дозволяють працювати з клієнтами з різних країн та культур, а також просувати продукти на міжнародному рівні. Таким чином, перевагами використання цифрового

маркетингу є: можливість охопити більшу кількість потенційних клієнтів за коротший час, потужніший вплив на аудиторію, підвищення впізнаваності бренду та лояльності клієнтів, прозорість для вимірювання результатів маркетингових кампаній і внесення коригувань у режимі реального часу та нижчі витрати порівняно з традиційною рекламою [1].

Один зі способів застосування цифрового маркетингу в міжнародному бізнесі – це використання соціальних мереж. Дослідження показують, що понад 3 мільярди людей використовують соціальні мережі щодня, що дає бізнесу широкі можливості для залучення нових клієнтів та підвищення свідомості про свій бренд. Для успішного використання соціальних мереж у міжнародному бізнесі необхідно враховувати культурні та мовні особливості різних країн та регіонів, а також побудувати ефективну стратегію комунікації. Найпоширенішими інструментами цифрового маркетингу, що використовуються для виявлення та визначення потреб і запитів споживачів, є контекстна реклама, технології великих даних, ретаргетинг, мобільний маркетинг, вірусний маркетинг, маркетинг у соціальних мережах, оптимізація соціальних мереж, пошукова оптимізація та пошуковий маркетинг [2], вибір яких залежить від цілей і можливостей бізнесу.

Іншим способом застосування цифрового маркетингу в міжнародному бізнесі є використання маркетингових автоматизаційних систем. Це дозволяє автоматизувати процеси залучення та утримання клієнтів, що зменшує час та витрати на маркетинг. Крім того, маркетингові автоматизаційні системи дозволяють аналізувати дані та здійснювати персоналізовану комунікацію з клієнтами, що підвищує ефективність маркетингу та задоволеність клієнтів.

Сучасний бізнес все більше переходить до цифрової форми інтеракції зі своїми клієнтами. Цифровий маркетинг є необхідною складовою успішного бізнесу в міжнародному масштабі, оскільки цифрові технології дають можливість залучати нових клієнтів з різних країн світу та розширювати географію продажів.

Потенціал сегментації споживачів розширюється до масової персоналізації на основі використання технологій великих баз даних, що дає змогу компаніям якнайкраще задовольняти запити наявних і потенційних споживачів. Серед інших переваг цифрового маркетингу – інтерактивність, тобто активна взаємодія споживачів із брендом компанії, усунення географічних обмежень під час реалізації маркетингових завдань, легкий доступ до інтернет-ресурсів компанії та можливість оцінки ефективності маркетингових заходів. До них належать маркетингові заходи; управління подіями в режимі реального часу [3, с. 81].

Отже, цифровий маркетинг у міжнародному бізнесі є однією з ключових складових успіху компаній, які працюють в глобальному масштабі. Цифрові технології дозволяють компаніям залучати нових клієнтів, розширювати свій бізнес і підвищувати свою популярність. Проте, щоб успішно впроваджувати цифровий маркетинг, компанії повинні розуміти, які інструменти та технології є найбільш ефективними в конкретній ситуації, це може змінити поведінку цільових аудиторій, досягти запланованих маркетингових цілей і підвищити конкурентоспроможність компанії, а також може значно підвищити операційну ефективність компанії.

Список використаних джерел:

1. Digital-маркетинг: 6 переваг для бізнесу.
URL: <https://wezom.com.ua/blog/digitalmarketing-6-preimuschestv-dlja-biznesa>.
2. Рубан В. СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ ЦИФРОВОГО МАРКЕТИНГУ. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2018. № 30. С. 143–146.
3. Романенко Л. Ф. ЦИФРОВИЙ МАРКЕТИНГ: СУТНІСТЬ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ. 2019. С. 80–84.

СОКОЛ Т. Г.

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри спеціальних туристичних дисциплін
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

**ТУРИЗМ ХХІ СТОЛІТТЯ – ПРОБЛЕМИ І ВИКЛИКИ ДЛЯ ГАЛУЗІ ТА
ТУРИСТИЧНОЇ ОСВІТИ**

Початок ХХІ століття для людства відзначився цілою низкою революційних змін і потрясінь. З одного боку – глобалізаційні процеси в сфері економіки і культури, прориви в області техніки та технологій, з іншого – загрози пандемій і світових воєн, які періодично набувають конкретних форм, катастрофічні зміни земного клімату, спекулятивний натиск на природу. Все це не змогло не знайти відображення і в сфері туризму.

Поява новітніх інформаційних технологій докорінно змінила обличчя туризму в ХХІ столітті. Так, темою Дня туризму в 2021 р. було названо «Цифрове перетворення (діджиталізація) туризму». Електронні засоби зв'язку, електронні технології бронювання послуг туризму і гостинності, засоби безпеки в туризмі та готельному господарстві, електронні транспортні квитки, ваучери, інтерактивне телебачення вже давно стали звичними у туристичному середовищі. Нині вже йдеться про Smart-туризм як модель об'єднаного розвитку туристичної індустрії та інноваційних технологій, як шлях до трансформації та модернізації сучасної сфери послуг [1].

Smart-туризм («Розумний туризм») – вмiле користування інтернет-технологіями, робота з глобальними дистрибутивними системами (GDS) та системами управління готельною нерухомістю (PMS), оволодіння програмним забезпеченням операційних процесів та інфраструктури туризму, Інтернет-маркетинг та Smart-менеджмент – передбачає, перед усім, відповідні зміни у професійній підготовці фахівців туризму та ставить відповідні завдання перед закладами вищої освіти. Цифровізація туризму вимагає підготовки молодих кадрів, що вільно володіють комп'ютерними та інтернет-технологіями в туризмі.

В Україні у часи пандемії та, особливо, воєнних дій, активно відбуваються процеси змін у самій організації туристичних подорожей. Важливою стає туристична логістика (стають на темі тури типу Каскад). У практику роботи вітчизняних турорганізацій впроваджуються комбіновані тури (авто+авіа). Підвищені вимоги висуваються до безпеки закладів розміщення. Головна увага держави спрямована на розвиток внутрішнього туризму, що передбачає розвиток і просування вітчизняних регіональних туристичних дестинацій. Необхідність і важливість фізичної та психологічної реабілітації українців і, зокрема, тих, хто отримав травми і каліцтва, сприяли тому, що вже розробляються інклюзивні маршрути. Відповідно, у навчальних програмах ЗВО акцент переноситься з туристичного країнознавства на туристичне краєзнавство, рекреалогію та безпеку в туризмі.

Давно відомо, що залежність економік від викопного палива, нестійке землекористування та марнотратні моделі споживання провокують зміну клімату, забруднення та втрату біорізноманіття. Нещодавня пандемія COVID-19 призвела до більш глибокого усвідомлення взаємозв'язку між цими наслідками та ризиком для здоров'я людей.

Відновлення балансу у відносинах з природою є важливою умовою як відновлення її екологічного здоров'я, так і для особистого, соціального та економічного

благополуччя. Крім того, воно надзвичайно важливе для туризму, який залежить від процвітаючих екосистем і забезпечує контакт людей з ними. Відновлення природи та людських відносин з нею відіграватиме ключову роль у відновленні сектору туризму після пандемії та забезпеченні благополуччя та життєстійкості людства в майбутньому [2]. Тому на перший план виходить завдання сталого розвитку туризму як потужного фактору забезпечення миру і зміцнення дружби та взаєморозуміння між народами нашої планети, економічного розвитку на стійкій основі захисту навколишнього середовища.

У 1999 році на Генеральній асамблеї ЮНВТО в м. Сантьяго (Чилі) було прийнято Глобальний етичний кодекс туризму, який проголосив розвиток відповідального та стійкого туризму, в області якого можна примирити економіку та екологію, навколишнє середовище й розвиток, відкритість для міжнародних обмінів і захист соціальної та культурної самобутності [3]. Розвиток сталого (стійкого) туризму став основним завданням для фахівців туристичної сфери, змусив «переосмислити» туристичну діяльність. Саме «Переосмислення туризму» було обрано темою Дня туризму 2022 року. І найбільші сподівання у цьому покладаються на молодь як на лідерів завтрашнього дня.

23–25 серпня 2021 р., у Сорренто (Італія), відбувся Перший Глобальний молодіжний туристичний Саміт, учасниками якого стали діти та молодь у віці від 12 до 18 років. Метою Саміту було проголошено сприяння участі молоді в сфері туризму та можливість дати молодому поколінню зробити світ більш стійким. На Саміті виступив Генеральний секретар ЮНВТО Зураб Пололікашвілі, який зазначив, що дуже важливо, щоб молоді люди брали участь у формуванні глобального бачення майбутнього. На Першому глобальному молодіжному туристичному саміті Україну представляли підлітки Владислав Левчук та Емма Дячок – переможці конкурсного відбору Державного агентства розвитку туризму України (ДАРТ). Як місце проведення наступного глобального молодіжного туристичного саміту, як повідомила пресслужба ДАРТ, Всесвітня туристична організація (UNWTO) розглядає Україну [4].

Підготувати молоде покоління майбутніх фахівців до подолання тих проблем і викликів, які постали перед туризмом у XXI столітті, та є завданням вищої школи, що має розвиватись у руслі змін, завдань і тенденцій розвитку сучасного суспільства та сфери туризму.

Список використаних джерел:

1. Smart – туризм. URL: <https://tourquality.uz/press-center/news/1592/>.
2. Glasgow Declaration. Commitment to combat climate change in tourism. URL: <https://www.oneplanetnetwork.org/sites/files>.
3. Глобальний етичний кодекс туризма. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/201527__201592.
4. Державне агентство розвитку туризму України. Офіційний сайт. URL: <https://www.tourism.gov.ua>.

ТКАЧЕНКО Я. С.

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

ТКАЧЕНКО І. Р.

студент 3 курсу
Національний Університет «Києво-Могилянська Академія»
спеціальність 072, Фінанси, банківська справа та страхування

ЗАСТОСУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА У ВІДБУДОВІ ІНФРАСТРУКТУРИ

Від початку повномасштабного вторгнення Україна зазнала безпрецедентних руйнувань. За оцінками Київської школи економіки (KSE) сума прямих задокументованих збитків, завданих інфраструктурі України, станом на лютий 2022 року оцінюють у \$143,8 млрд [1, с. 3]. Найбільша частка у загальному обсязі прямих втрат належить інфраструктурі (25,2% або \$36,2 млрд.), а сума збитків в сфері соціальної інфраструктури (соціальні об'єкти та установи, заклади освіти, науки та охорони здоров'я, культурні споруди, спортивні об'єкти, адміністративні будівлі тощо) складає близько \$13,69 млрд [1, с. 4].

Реалізація масштабних проєктів по відновленню інфраструктури України потребує значних інвестиційних ресурсів, потужним джерелом яких може стати приватний бізнес. Тому серед різноманітних джерел окрему увагу слід приділити залученню приватних інвестицій з використанням механізму державно-приватного партнерства.

У Зеленій книзі Європейської Комісії про публічно-приватне партнерство (ППП), опублікованій 2004 року, публічно-приватне партнерство визначено як «різноманітні форми співпраці між органами державної влади та діловим співтовариством, метою якої є забезпечення фінансування, будівництва, реконструкції, управління й обслуговування інфраструктури чи надання послуг» [2]. PPP є засобом залучення коштів у проєкти, де державні та місцеві органи влади намагаються зберегти контроль та співпрацювати з інвесторами для досягнення не тільки економічних, але, насамперед, соціально важливих цілей.

Досвідом багатьох країн світу доведена висока ефективність PPP як форми взаємодії держави та бізнесу через інтерес бізнесу до державної підтримки, яка дозволяє знизити ризики приватних інвестицій та підвищити надійність інвестиційних проєктів. У країнах ЄС, наприклад, об'єм фінансування PPP залишається стабільним протягом останнього десятиріччя (рисунок 1).

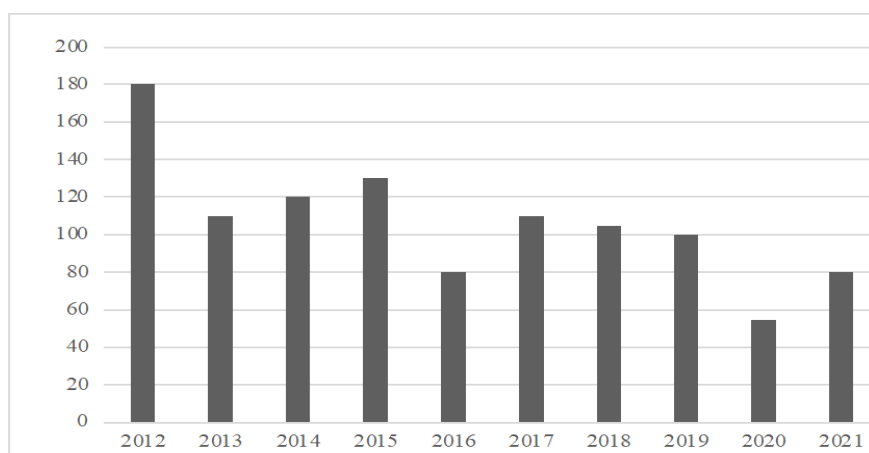


Рисунок 1. Об'єм фінансування ДПП у країнах ЄС, млрд євро [3].

Механізм ППП в Україні також запроваджувався останні десять років. Хоча Закон України «Про державно-приватне партнерство» був прийнятий у 2010 році, а у 2019 р. отримав суттєве удосконалення разом із прийняттям нового Закону «Про концесію» (2019 р.), кількість угод, що уклалися, залишалася прикро низькою. Порівняння кількості угод у 2020 та 2022 роках представлено на рисунку 2.

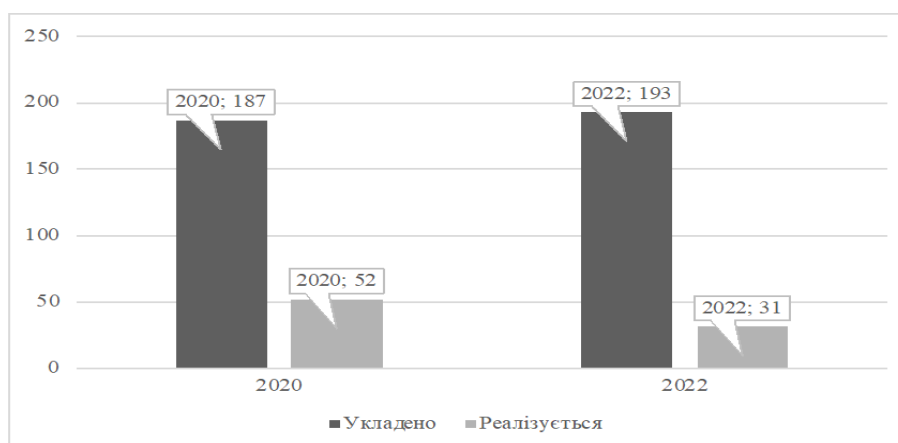


Рисунок 2. Кількість угод ДПП в Україні у 2020 та 2022 роках.

Наприклад, в 2020 та 2022 роках кількість укладених угод складала 187 та 193 відповідно [4], але кількість угод, що реалізуються, була в декілька разів меншою. Це було зумовлене не тільки геополітичною ситуацією, що була досить напруженою, але й самою процедурою підготовки проектів ДПП, яка не дозволяє реалізувати проект швидше ніж за 18 місяців (в деяких випадках – 24 місяці).

На жаль, станом на 01.01.2023, кількість договорів лишилась такою самою – 193 договори, але з них реалізується всього 18 договорів. 13 договорів було розірвано через вплив повномасштабної війни [4]. Найпоширенішою формою співробітництва між державним та приватним секторами в Україні залишається концесія – договір, коли держава передає бізнесу права на використання якогось об'єкта або майна. На цих умовах на сьогодні в Україні укладено 77 договорів, в основному у сфері надання житлово-комунальних послуг. Ще 39 договорів державно-приватного партнерства стосуються спільної діяльності щодо об'єктів державної (комунальної) власності. Крім того, на сьогодні 44 проекти реалізуються із застосуванням інших форм ДПП: укладено 42 договорів оренди та 2 – про пайову участь [4].

Великі сподівання покладено на зміни до Бюджетного кодексу України щодо можливості залучення довгострокових інвестиції для відновлення та розвитку в рамках державно-приватного партнерства, що були прийняті в 2022 р. [5], які можуть зрушити процес залучення приватного бізнесу до реалізації масштабних проектів на умовах ДПП. Зокрема це стосується залучення інвестицій в інфраструктурні проекти, що передбачає взяття довгострокових зобов'язань розпорядниками бюджетних коштів (державними партнерами - концесієдавцями) в рамках здійснення ППП. Раніше держава була позбавлена такої можливості через принцип трирічного бюджетного планування.

Для успішного розвитку ДПП в Україні залишається вирішити декілька проблем:

- спростити процедури підготовки проектів ДПП на державному та місцевому рівнях, особливо для тих, що стосуватимуться відновлення та нового будівництва інфраструктури у післявоєнний період, а також “малих” проектів;
- впровадити електронну систему закупівель для проектів ДПП за стандартами ЄС;
- закріпити фінансові гарантії на рівні законодавства для таких типів проектів ДПП, де держава не передає інвестору ризик попиту, а оплачує відбудову інфраструктури платежами з бюджету.

Очікується, що внесення запропонованих змін до Бюджетного кодексу України та інших законодавчих та створенню нової інфраструктури у воєнний та післявоєнний час для забезпечення надання якісних, сучасних та інноваційних послуг. Що в свою чергу актів призведе до зростання кількості проектів на умовах ДПП та сприятиме модернізації наявної надасть поштовх розвитку економіці України через запуск виробництв та створення нових робочих місць, надасть можливості розвивати взаємовигідні стосунки держави із бізнес спільнотою та інтегруватися в європейський економічний простір.

Список використаних джерел:

1. Звіт про прямі збитки інфраструктури від руйнувань внаслідок військової агресії росії проти України за рік від початку повномасштабного вторгнення. KSE institute. URL: https://kse.ua/wp-content/uploads/2023/03/UKR_Feb23_FINAL_Damages-Report-1.pdf.
2. Зелена книга Європейської комісії щодо Державно-приватного партнерства та Закон співдружності про державні контракти і концесії // COM(2004)327final. 30.04.2004.
URL: <https://ppi.worldbank.org/content/dam/PPI/documents/PPI-2021-Annual-Report.pdf>.
4. Міністерство економіки України. Офіційний сайт.
URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=9fc90c5e-2f7b-44b2-8bf1-1ffb7ee1be26&title=StanZdiisnenniaDppVUkraini&isSpecial=true>.
5. Закон України Про внесення змін до Бюджетного кодексу України (2043-IX) від 15.02.2022. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2043-20 text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2043-20_text).

ТУРЛО Н. П.

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

МАРХОНОС С. М.

кандидат географічних наук, доцент
кафедри міжнародного туризму та країнознавства
Національний авіаційний університет
м. Київ

ВПЛИВ ТУРИЗМУ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ЧЕСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

Туризм є важливою складовою економіки багатьох держав, яка забезпечує зайнятість місцевого населення, бюджетні надходження, потік іноземної валюти та інвестицій, сприяє розвитку структури господарського використання територій тощо, за рахунок експлуатації місцевих ресурсів [1].

Для багатьох країн світу міжнародний туризм став найприбутковішою галуззю економіки, а доходи від нього – важливою складовою національних бюджетів. За різними оцінками, на індустрію туризму припадає третина світової торгівлі послугами, приблизно 7% світових інвестицій, 5% усіх податкових надходжень, 11% світових споживчих витрат [2, с. 11].

Чеська Республіка належить до групи країн, в економіці яких зростає роль туризму оскільки він: збільшує місцеві доходи; створює нові робочі місця; розвиває всі галузі, пов'язані з виробництвом туристичних послуг; розвиває соціальну та виробничу інфраструктуру; забезпечує зростання ВВП.

У 2020 р. через пандемію туризм став однією з найбільш постраждалих галузей економіки (табл. 1). Його частка у створенні валового внутрішнього продукту Чеської Республіки впала до 1,5% (84,3 млрд крон), а зайнятість у туристичній сфері становила 222013 осіб, що на 7,3% менше у порівнянні з минулим 2019 р. Частка найманих працівників склала 83%, а самозайнятих, які займалися бізнесом в туристичній сфері, – 17%.

Таблиця 1

Соціально-економічні показники туристичної діяльності в Чеській Республіці

Показники	Роки				
	2016	2017	2018	2019	2020
Внутрішнє туристичне споживання, млрд крон	272,410	292,456	297,868	308,242	135,812
У % до попереднього року	-	107,4	101,9	103,5	44,1
Частка туризму у внутрішньому споживанні, %	1,8	1,9	1,8	1,8	0,8
Зайнятість у туристичній сфері Чехії, тис. осіб	233,299	235,178	238,337	239,506	222,013

У % до попереднього року	-	100,8	101,3	100,5	92,7
Частка туризму у загальній зайнятості, %	4,5	4,5	4,5	4,5	4,2
Валова додана вартість туризму, млрд крон	120,618	128,391	135,075	144,751	75,390
У % до попереднього року	-	106,4	105,2	107,2	52,1
Частка туризму у валовій доданій вартості, %	2,8	2,8	2,8	2,8	1,5
Валовий внутрішній продукт туризму, млрд крон	138,926	148,620	155,915	166,554	84,303
У % до попереднього року	-	107,0	104,9	106,8	50,6
Частка туризму у валовому внутрішньому продукті Чехії, %	2,9	2,9	2,9	2,9	1,5

Джерело: складено та обчислено авторами на основі [3]

Загальний обсяг витрат на туризм в 2020 р. досяг 135,812 млрд крон. Це узагальнений показник споживання всіх гостей, які відпочивали в Чехії, що становить 44,1% від показника 2019 р. В'їзний туризм, який включає іноземних мандрівників, склав 36%, т. ч. 49,0 млрд крон. Інші 64% коштів (86,9 млрд крон) були отримані від внутрішніх туристів за рахунок внутрішнього туризму.

Частка туризму у створенні валової доданої вартості в народному господарстві Чехії склала 1,5%. Це було різке зниження у порівнянні з минулим роком, оскільки у 2019 р. така ж частка становила 2,8%, що було більше, ніж у сільському, лісовому та рибному господарстві разом взятих.

Частка туризму в загальній зайнятості в національній економіці Чеської Республіки знизилась до 4,2%.

Наслідки пандемії коронавірусу також вплинули на регіональні показники функціонування туристичної сфери та її внесок у соціально-економічний розвиток країни. У туристичній сфері Праги було задіяно 57,6 тис. осіб або 26% від загальної чисельності працюючих у туризмі та створено 25% валової доданої вартості туристичного сектору. Водночас столиця найбільше відчула відсутність туристичного попиту, сформованого у попередні роки. Валова додана вартість туризму тут знизилася в річному обчисленні майже на дві третини до значення 19,0 млрд крон проти 53,2 млрд крон в 2019 р. та впала нижче за середню по Чехії. У Карловарському краї частка туризму в регіональній валовій доданій вартості склала 2,8%, а в 2019 р. вона становила 5,4%. Безпосередньо у сфері туризму краю працювало 10,6 тис. осіб, що становило 8,2% зайнятих у регіоні.

У 2021 р. у порівнянні з 2020 р. в Чеській Республіці спостерігалось деяке поживлення туризму, але відвідування країни туристами порівняно з доковідним 2019 р. становило лише 51,7%. Так, у 2021 р. колективні засоби розміщення (КЗР) країни прийняли 11383601 туристів, що на 5,0% більше ніж у 2020 р. (в 2020 р. у КЗР зупинилося 10836444 туристів), у т. ч. чисельність внутрішніх туристів зросла на 9,5% порівняно з 2020 р. та склала 8813943 осіб, але іноземних гостей стало на 7,7 процента менше, ніж у 2020 р.

Найбільше іноземних туристів прибуло з Німеччини (689200 осіб), але це більш ніж на 15% менше, ніж у 2020 р. Навпаки, на 25% збільшилась чисельність туристів із Словаччини. На третьому місці поляки – 235000 польських туристів відвідали Чехію, що становить майже п'яту частину падіння. Чисельність туристів з інших країн не перевищувала 100 000 осіб.

Чеська республіка – перспективна туристична країна, що володіє необхідним туристичним потенціалом та інфраструктурою для подальшого ефективного розвитку. Розробляючи стратегію подальшого розвитку туристичної сфери Чехії варто враховувати нові обставини та запити туристів, що будуть враховувати нові вимоги до подорожей і закладів розміщення. Зростання доходів від туризму сприятиме покращенню соціально-економічного розвитку всієї країни.

Список використаних джерел:

1. Бабарицька В. К. Менеджмент туризму. Туроперейтинг. Понятійно-термінологічні основи, сервісне забезпечення турпродукту: навч. посіб. Київ: Альтерпрес, 2004. 288 с.
2. Мельниченко О. А., Шведун В. О. Особливості розвитку індустрії туризму в Україні: монографія. Харків: Вид-во НУЦЗУ, 2017. 153 с.
3. Czech statistical office. URL: https://www.czso.cz/csu/czso/cestovni_ruch.

ФЕДЕНКО В. О.

здобувач третього (доктор філософії) рівня освіти
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

РОЛЬ ТОПМЕНЕДЖМЕНТУ В МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Військова агресія росії в Україну поставила українських підприємців перед надзвичайними викликами та запитаннями, які так масштабні і значущі не виникали в незалежній Україні раніше. Незважаючи на труднощі війни, багато підприємств не припиняли свою роботу заради наближення перемоги, заради підтримки економіки держави, заради забезпечення робочих місць та матеріального забезпечення працівників.

Проте, багато підприємств змушені були звужити чи призупинити свою діяльність, зменшити обсяги виробництва, перейти на нові форми роботи, або ж повністю припинити роботу. Проблема з мотивацією персоналу ускладнилася тим, що соціально-відповідальний, патріотичний бізнес лівову частку доходів віддає на потреби ЗСУ, а не на підвищення заробітної плати працівників, водночас, ціни на товари першої необхідності різко зросли, а прибуток працівників залишився на довоєнному рівні. За таких умов питання мотивації персоналу загострилося і постало в новому ракурсі.

Що ж вважається мотивацією праці? Сучасні вітчизняні науковці дають своє визначення мотивації праці. Так, О. О. Кравченко зазначає, що «мотивація праці – це система заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці й поліпшення якості праці та професійне зростання працівника. В основі мотивації – фактори, які змушують людину діяти й посилюють її дії. Основні з них: потреба, інтереси, мотиви й стимули» [1, с. 35]. В. В. Рибалка, виходячи з точки зору аксіології, зазначає що «мотивація праці – система детермінант, причин, стимулів, мотивів, сенсів, цінностей, що спонукає людину до трудової діяльності. Як мотивація праці часто виступає також система уявлень і переконань, почуттів і переживань, в яких виражаються матеріальні й духовні, природні й культурні потреби людини... Водночас на основі мотивації праці визначається інформаційне поле, в якому здійснюється цілепокладання, формування цілей, завдань, плану й програми трудової діяльності» [3, с. 28]. Науковці з економіки підприємництва вважають, що «мотивація праці – це одна з найважливіших функцій менеджменту, що являє собою стимул групи працівників, до діяльності щодо досягнення

цілей підприємства через задоволеній їх власних потреб» [2, т. 21, М].

Загальновідомим є той факт, що головними важелями мотивації є стимули і мотиви. При цьому, під стимулами розуміється матеріальна винагорода, а мотивом є внутрішня спонукальна сила у вигляді бажання, потягу, орієнтації, внутрішніх цільових установок та ін., якщо поглянути в історію.

Якщо поглянути в історію, то питання сутності мотивації розглядали ще А. Сміт, Ф. Тейлор та інші представники школи наукового управління, дотримуючись економічної концепції мотивації. Вони запропонували оплачувати працю робітників пропорційно до їхнього трудового внеску. Поєднання економічної мотивації з методами раціональної організації праці зумовило небувале раніше зростання продуктивності та ефективності виробництва. З часом виникли ще й соціальні та психологічні аспекти мотивації.

Зазначене вище дає підставу зробити висновок про те, що мотивація – це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації. Мотивація потрібна для ефективного виконання робіт і реалізації управлінських рішень. Поза мотивацією ніяка цілеспрямована діяльність неможлива.

Отже, питання ефективності мотивації є прерогативою топменеджменту. Адже повну відповідальність за ефективність роботи підприємства, за долю підприємства несуть його власники і очільники. На які фактори в організації праці, варто звертати увагу топменеджерам у період воєнного стану? Як мотивувати працівників у період, коли більшість з команди можуть бути налякані, демотивовані або просто поки не розуміють, як налаштуватися на робочий процес, навіть знаходячись у безпечному місці? Якщо у мирний час завданням керівника було мотивувати команду, підбадьорювати та стимулювати ефективність, то для воєнного часу така стратегія не є прийнятливою, адже вона може дестабілізувати колектив: вважати, що нічого не відбувається – просто неможливо. У період воєнного стану для керівника важливо дізнатися (самостійно чи через керівників департаментів), як справи у кожного члена команди: як почуввається людина емоційно та фізично, де знаходиться, яке в неї матеріальне становище. Наприклад, у компанії «Finmap» кожного тижня проводяться опитування з метою визначення настроїв працівників [4]. Якщо в людини не закриті базові потреби, вона не може продуктивно працювати. Тож перша задача керівника – допомогти кожному відчувати себе в безпеці, наскільки це можливо, а це означає і вчасну виплату заробітної плати, і допомогу з переселенням (матеріально, фізично, інформаційно), та надання позачергової відпустки або вихідних, і демонстрація відкритості до діалогу, де працівник може звертатися з питаннями та проханнями, і т.п.

Важливо комунікувати чесно та відкрито. Пояснювати, що відбувається з компанією, які є труднощі, які прогнози і перспективи. Це не тільки дасть відчуття визначеності, але й залучить команду до реалізації планів і генерації ідей, щоб спільними зусиллями допомогти бізнесу витримати ці часи. Важливо створити безпечний простір, де кожен зможе поділитися емоціями, переживаннями, навіть поплакати за потреби. Важливо підтримувати психологічний клімат, щоб запобігти ситуаціям прояву агресії один до одного, адже у кожної людини різні реакції на ті чи інші події, на ті чи інші слова. Для цього звичною практикою у багатьох компаніях є вільне спілкування на платформі зум, адже дистанційна робота або брак спілкування недостатньо сприяє зміцненню психологічного клімату і забезпечення командної роботи. В умовах воєнного стану людина, як ніколи, прагне до стабільності. У цьому можуть допомогти створення корпоративних груп для вивчення іноземних мов, читацькі клуби, командні тренінги, що сприятиме переключенню уваги від постійного моніторингу новин і отримання негативних емоцій.

Цінним в організації мотивації персоналу є, наприклад, роль топменеджменту ПрАТ "Івано-Франківська харчова фабрика". Війна позначилася на роботі та персоналі цього підприємства, попри те, що воно знаходиться далеко від місць бойових дій. Так, звільнилося близько 10% працівників, через що виник брак персоналу. Головні постачальники сировини виявилися заблокованими, спостерігалися проблеми з логістикою та нестачею обігових коштів. Задля подолання кризових моментів, на підприємстві підлаштували всі процеси під вимоги часу. Також було підписано угоди з новими постачальниками сировини, а з часом з'явилися люди, які почали закривати логістичні ланцюжки. Задля збільшення обігового капіталу було використано кредитні кошти. Під час воєнного стану було зроблено такі висновки: потрібно говорити зі своєю командою регулярно, бездіяльність дорівнює смерті, війна – це період нових можливостей. Перші дні війни стали випробуванням на моральну та фізичну стійкість людей і бізнесу. Головним пріоритетом для компанії стала безпека працівників та їхніх родин. Так, була надана відпустка всім, хто звернувся з цим проханням. Підприємство дозволило користуватися складом готової продукції як укриттям усім, хто приходив під час сирени, не залежно від того, чи це працівник компанії чи ні. В умовах воєнного стану довелося пристати на ситуативне авторитарне управління з мінімумом «демократії» в компанії. Керівник особистим прикладом демонстрував, що головне – жити і працювати. Авторитаризм і мінімум ступенів ієрархії дозволили швидко реагувати на зовнішні зміни, швидко заміщати відсутніх працівників й адаптувати процеси до мінливих умов. Тимчасовий авторитарний стиль керівництва виправдав себе. Слід було мобілізувати людей, частина яких розгубилася. Виявилось, що підприємство змогло виробляти на 20% більше за довоєнну норму виробітку за зміну за рахунок зменшення бюрократичної складової і стало більш гнучкими в управлінні. На підприємстві змінилася мотивація. Якщо раніше команда отримувала показники по плану, то на початку війни план взагалі не виставлявся. Відповідно зросла ставочна частина зарплати. Решта частина отримується бонусами за оборот. Оскільки реалізація товару й виробництво збільшилося, середня зарплата в компанії також зросла [4].

Компанія "Епіцентр К", на початку війни поставила завдання «Збереження команди торговельної мережі». Після 24 лютого постало питання допомоги працівникам зі Сходу України, для яких потребувалася евакуація та подальший прихисток. Тому перший напрямок, на якому зосередилися зусилля команди «Епіцентру К» – фізичний захист людей. Після цього їм надавалася гуманітарна та психологічна допомога. Було організовано прихистки в торговельних центрах компанії. Незабаром після початку вторгнення був розроблений Telegram-бот для працівників, які потребують прихистку. За цей час було зареєстровано 47 прихистків, було евакуйовано понад 650 людей. З наближенням боїв до Києва виникла потреба евакуації головного офісу компанії зі співробітниками та їхніми родинами. Цю операцію довелося здійснювати обмеженими ресурсами, оскільки більша частина транспорту була передана на гуманітарні потреби та потреби тероборони. Ті ж співробітники, які не встигли евакуюватися, мали потребу в психологічній підтримці. Багато працівників виїхало за кордон, але це не стало проблемою, оскільки також велика кількість людей втратила свою роботу, так при штаті понад 40 тисяч працівників компанія має незакритими лише 130 вакансій. Фінансова мотивація персоналу в період війни змінилася у зв'язку з тим, що змінилося розподілення коштів – додалися напрямки на підтримку ЗСУ, гуманітарні цілі. Заробітні плати навіть працівників головного офісу стали меншими [4].

Варто звернути увагу на роботу топменеджменту «МХП». На початку війни, було визначено за головний пріоритет доставку харчових продуктів і розроблено низку правил: усі, хто може і хоче – везуть продукцію, допомагають партнерам у зворотньому завантаженні машин, коли не вистачає транспорту – самовивіз, а також постійний зв'язок

з логістичним директором. У перші дні бойових дій компанія сформувала окремий гуманітарний штаб, який взяв на себе постачання безкоштовних продуктів до ЗСУ, тероборони, поліції, лікарень, волонтерів, населення в зоні бойових дій, співробітників тощо. Головний офіс був у стислі терміни передислокований до Вінницької птахофабрики. Турбота про співробітників також стала одним із головних пріоритетів «МХП»: здійснювався щоденний контроль безпеки працівників, перевага надавалася дистанційній роботі, було організовано евакуацію працівників та їхніх родин із небезпечних районів, переміщені працівники отримали прихисток тощо. Змінилася й робота топменеджменту. Було впроваджено «правило 30 хвилин» на прийняття всіх рішень, скасовано 80% усіх стандартних процедур і скорочено асортимент продукції, відпрацьовано чіткі принципи для прийняття стратегічних рішень: № 1 – продовольча безпека країни, № 2 – надійність партнера, № 3 – прибуток – не перша ціль. Компанія створила хаб для оперативного реагування в єдиному та швидкозмінному середовищі. Було створено умови для цілодобової комунікації між усіма керівниками продажів, виробництва та логістики [4].

Таким чином, наведені приклади дають змогу констатувати надзвичайну роль топменеджменту в організації роботи своїх підприємств і мотивації персоналу до виконання професійних завдань у період воєнного стану.

Список використаних джерел:

1. Кравченко О. О. Інвестиційний менеджмент: Методичні вказівки щодо проведення практичних занять та самостійного опрацювання матеріалу для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» галузі знань 073 «Менеджмент організацій і адміністрування» денної та заочної форм навчання. Київ: ДЕТУТ, 2017. 62 с.

2. Мотивація праці / В. В. Рибалка // Енциклопедія Сучасної України / редкол.: І. М. Дзюба, А. І. Жуковський, М. Г. Железняк [та ін.]; НАН України, НТШ. Київ: Ін-т енцикл. досліджень НАН України, 2019. URL: <https://esu.com.ua/article-68738>.

3. Рибалка В. В. Психологія честі та гідності особистості: культурологічні та аксіологічні аспекти: Навч.-метод. посіб. Л., 2010.

4. Матеріали круглого столу: «Відновлення ланцюгів постачання галузі харчової промисловості в умовах воєнного та післявоєнного стану в Україні». Компанія TradeMasterGroup за підтримки Програми USAID з аграрного і сільського розвитку (АГРО). URL: <https://trademaster.ua/articles/313537>.

ФІЛЬ Г. В.

профспілкова тренерка, директорка ТОВ «СІОНАС»

старша викладачка

кафедри економіки підприємства та менеджменту

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОГО ЛІДЕРА

Питання мотивації в управлінській діяльності профспілкового лідера як ніколи актуальне для українського суспільства у сучасних реаліях. Як мотивувати людину до профспілкового членства? Які преференції надати працівникам приналежним до профспілкової організації? Як допомогти у розв'язанні питань, які виникають у

щоденній професійній діяльності працівників? Як забезпечити людині захист та відчуття залученості у профспілкову спільноту? Чи задовольняє профспілка усі запити працівників та їх потреби? Ці та багато інших запитань дають нескінченне поле для досліджень цієї сфери та обговорення, формування пропозиційного ряду стосовно того, що стимулюватиме підвищення рейтингу та репутаційної складової профспілкових організацій, мотивацію щодо залучення нових профспілкових членів і підвищення ступеня їх комфорту, захищеності перед роботодавцем.

Що ж таке система мотивації? Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства [1]. Що лежить в основі будь-якої мотивації? Потреби. Інтерес. Мотиви.

Основні теорії, які дають розуміння сутності мотивації та її взаємозв'язку з продуктивністю праці та особистісною ефективністю:

1. Теорія Герцберга. У цій теорії вважається, що ефективність і результативність підприємства залежить від зовнішніх і внутрішніх умов. Відповідно до них необхідно забезпечувати працівників комфортними умовами праці (це те, що зовні) та стимулювати почуття задоволення від роботи (внутрішній аспект).

2. Теорія Тейлора. Мотивація співробітника безпосередньо залежить від того, наскільки робота задовольняє його фізіологічні потреби та інстинкти. Відповідно до цього система мотивації повинна будуватися на ряді управлінських методів, серед яких найбільш важливі: установка чітких правил для виконання посадових обов'язків, оплата праці співвідносна кількості робочих годин або результативності, присутня мінімальна ступінь тиску на співробітників. Тобто, колеги повинні відчувати певну конкуренцію в роботі та навіть азарт.

3. Теорія Макклелланда. Людина керується трьома базовими бажаннями: влада, приналежність до певної VIP-групи людей, успішність. Відповідно до цього можна весь колектив розділити на 3 умовні групи, для яких і підбираються окремі методи стимулювання.

4. Теорія Маслоу. На першому місці у нас фізіологічні потреби (їжа, вода, дах над головою і так далі), на другому – потреба в безпеці, на третьому – любов (якщо говорити про роботу, то повага з боку колег), на четвертому – визнання (з боку колег і суспільства), і на п'ятому – самовдосконалення як людини і професіонала. Відповідно до цього і будується схема мотивації співробітників [2].

5. Теорія поколінь. Мотивація ґрунтується на основі поколіннєвої диференціації та культурних відмінностей поколінь.

Так, зокрема, виділяють:

1. Покоління X – зріле (для них важливі солідарність, стабільність, безпека).

2. Покоління Y – 30–40 років (Основний акцент в мотивації на кар'єрний ріст, самореалізацію, розвиток та перспективи).

3. Покоління Z – молодь (покоління цифровізаторів, складно витягнути на комунікацію, важливе волонтерство, здоровий спосіб життя, усвідомлене існування).

Мотивація профспілкового членства – це сукупність зовнішніх та внутрішніх рушійних сил, що стимулюють людей вступати у профспілку та перебувати у ній тривалий час.

Які основні мотиви вступу в профспілку превалюють?

- пов'язанні з почуттями справедливості, взаємодопомоги, патріотизму тощо;

- що стосуються потреби в комунікації, нетворкінгу, колективізмі тощо;

- що стосуються влади, системи підпорядкування, кар'єрного зростання; самореалізації;

- що стосуються всіляких преференцій, які може отримати людина (наприклад, відмінність члена профспілки від рядового працівника);
- що стосуються потреб у співпереживанні, прийнятті, партнерстві, дружбі тощо.

Зовнішні причини, що впливають на мотивацію:

- падіння престижу профспілки в соціумі, репутація профспілки;
- глобалізація, рівень зовнішніх загроз, стан суспільства, рівень життя;
- перехід від колективізму до індивідуалізації;
- зміни умов та характеру праці;
- антипрофспілкова пропаганда роботодавця та держави.

Внутрішні причини, що впливають на мотивацію особистості:

- рівень поінформованості про профспілку, її діяльність;
- відповідність «мої цінності та пріоритети – їхні»;
- оцінка власних можливостей і співвідношення їх щодо участі в активностях профспілки;
- здатність брати на себе відповідальність і сприймати результати адекватно;
- рівень довіри/недовіри профспілковим лідерам, стиль роботи профспілкового лідера, рівень демократії та доступ до прийняття рішень.

Як можливо посилити профспілкове членство?

- організація персональної взаємодії з кожним членом колективу;
- висвітлення кращого досвіду роботи через сайт, соц. мережі;
- месенджери, дошки для інформації, звіти і т.д.;
- роз'яснення преференцій, переваг та можливостей (що саме дасть працівнику перебування в профспілці);
- активна робота зі ЗМІ;
- ефективний колективний відпочинок, організація дозвілля (запрошення не членів профспілки є стимулюванням не залучених у профспілку до вступу в профспілку);
- окремі програми дій по роботі (залученню) з кожним поколінням (для поколінь X-Y-Z);
- моральне та матеріальне заохочення членів колективу;
- організація конкурсів, спартакіад, посвят і т.д.;
- залучення наставників для нових членів колективу;
- турбота про працівника та членів його родини (по дорозі додому, поза роботою);
- безперервна освіта (професійна/для загального особистісного розвитку – членів профкому/рядових співробітників);
- залучення у профспілкову роботу активних та прогресивних;
- вивчення думки та збір запитів колективу.

Таким чином, мотивація – це основоположна складова успішної роботи будь-якого колективу. Робота з цим дозволяє підвищити ефективність і продуктивність як окремого співробітника, так і всієї організації. Мотивація профспілкового членства дає можливість сформувати більш згуртовані колективи, засновані на певній системі взаємодій, підтримки та потужних можливостях активно захищати свої права.

Список використаних джерел:

1. Коритко С., Миронов Ю. Формування системи мотивації праці на підприємстві.
URL: <https://kerivnyk.info/2012/05/korytko.html>

2. Мотивація персоналу: управління якістю праці.
URL: <https://blog.agrokebety.com/motyvatsiya-personalu-yak-instrument-upravlinnya-yakisty-yratsi>

ШЕВЧЕНКО Р. Б.

аспірант
кафедри економіки підприємства та менеджменту
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ВПЛИВ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ НА ЗАЙНЯТІСТЬ У ТРАНСПОРТНІЙ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

Процес європейської інтеграції став значною рушійною силою економічних і політичних перетворень у багатьох країнах, сприяючи співпраці, торгівлі та розвитку на всьому континенті. Оскільки Україна продовжує свій шлях до тісніших зв'язків з Європейським Союзом, різні сектори її економіки відчують на собі вплив цієї інтеграції. Серед цих секторів транспортна галузь відіграє вирішальну роль в економічному зростанні та розвитку України, з'єднуючи країну з її сусідами та сприяючи переміщенню товарів і людей

На шляху до європейської інтеграції Україна пройшла уже кілька ключових етапів, що свідчать про її прагнення до тісніших зв'язків з Європейським Союзом. Одним із найважливіших кроків на цьому шляху стало підписання Угоди про асоціацію з Європейським Союзом, яка створила основу для політичної асоціації та економічної інтеграції між Україною та ЄС. Важливим компонентом цієї угоди є поглиблена та всеохоплююча зона вільної торгівлі (ПВЗВТ), метою якої є створення більш відкритого та конкурентного ринку шляхом зменшення торговельних бар'єрів та узгодження економічних норм України з нормами ЄС.

Транспортна галузь в Україні є життєво важливим сектором національної економіки, що охоплює такі ключові сфери, як автомобільний, залізничний, повітряний та морський транспорт. Ці різні види транспорту не лише сприяють переміщенню товарів і людей всередині країни, але й відіграють важливу роль у з'єднанні України з міжнародними ринками. Важливість транспортної галузі ще більше підкреслюється її внеском у ВВП країни та потенціалом для залучення іноземних інвестицій. Оскільки Україна продовжує інтегруватися до Європейського Союзу, транспортна галузь готова зазнати значних змін, що матимуть потенційний вплив на зайнятість та загальний економічний ріст.

Автомобільний транспорт є найбільш поширеним видом транспорту в Україні. Проте є ряд основних проблем з якими він стикається:

- низька якість та безпека доріг;
- високі витрати на паливо;
- низька ефективність та конкурентоспроможність;
- відсутність сумісності зі стандартами ЄС.

Залізничний транспорт є другим за важливістю видом транспорту в Україні. Він має певні переваги над автомобільним транспортом, наприклад, нижчі витрати, вищий рівень безпеки, менший вплив на навколишнє середовище та вища пропускна спроможність. Також присутні проблеми:

- застаріла інфраструктура та рухомий склад;

- низька якість послуг та надійність;
- високі тарифи та субсидії;
- несумісності із залізничними коліями ЄС.

Авіаційний транспорт є найбільш швидкозростаючим видом транспорту в Україні, зі значним збільшенням пасажирських і вантажних перевезень в останні роки. Авіаційний транспорт пропонує певні переваги для інтеграції України з ринком ЄС, такі як сприяння туризму, діловим поїздкам і регіональному розвитку. Основною перешкодою розвитку авіатранспорту є закритий повітряний простір України у зв'язку з повномасштабним російським вторгненням.

Морський транспорт є найважливішим видом транспорту для міжнародної торгівлі України. Він має великий потенціал для посилення інтеграції України з ринком ЄС, оскільки пропонує доступ до основних морських коридорів і портів з великою пропускну здатністю. З метою забезпечення безпечного транспортування зерна та харчових продуктів з українських портів була створена Чорноморська зернова ініціатива, також відома як "Зернова угода". Угода, в якій беруть участь росія та Україна, а також Туреччина та Організація Об'єднаних Націй, була підписана під час російського вторгнення в Україну у 2022 році.

Одним із позитивних наслідків європейської інтеграції для сектору зайнятості в транспортній галузі України є збільшення обсягів робіт, що призводить до зростання кількості працівників. За даними Державної служби статистики України, у 2020 році внесок сектору транспорту та складського господарства у валовий внутрішній продукт (ВВП) країни становив 7,4%. У секторі було зайнято 1,3 мільйона осіб, що становить 6,1% від загальної кількості зайнятого населення в Україні [1]. Зростання обсягів роботи в транспортній галузі зумовлене збільшенням обсягів торгівлі між Україною та ЄС, що стало наслідком Угоди про асоціацію. Це призвело до збільшення попиту на транспортні послуги, а отже, до створення нових робочих місць у галузі.

Більше того, позитивний вплив європейської інтеграції на сферу зайнятості в транспортній галузі не обмежується лише збільшенням кількості робочих місць. Якість робочих місць у галузі також покращилася завдяки Угоді про асоціацію. Угода про асоціацію сприяла впровадженню стандартів ЄС у сфері трудового законодавства, охорони здоров'я та безпеки праці, а також захисту навколишнього середовища. Як наслідок, транспортні компанії зобов'язані покращувати умови праці, зменшувати кількість нещасних випадків та надавати кращі пільги своїм працівникам. Дослідження Європейського банку реконструкції та розвитку (ЄБРР) показує, що співпраця між Україною та ЄС призвела до впровадження реформ у транспортному секторі, що дозволило підвищити ефективність, безпеку та конкурентоспроможність [2].

Крім того, співпраця між Україною та ЄС призвела до розробки нових інфраструктурних проєктів, що створило більше можливостей для працевлаштування в транспортній галузі. ЄС надав фінансову підтримку кільком інфраструктурним проєктам в Україні. Наприклад, одним із них є розвиток магістральної мережі TEN-T в Україні. Основна мережа TEN-T – це пріоритетна мережа автомобільних доріг, залізниць, портів та аеропортів, які з'єднують країни-члени ЄС. Участь України в мережі TEN-T допоможе інтегрувати транспортну інфраструктуру України в транспортну систему ЄС, сприяючи розвитку торгівлі та покращенню сполучення. ЄС виділив понад 600 мільйонів євро на розвиток основної мережі TEN-T в Україні. Проте з огляду на агресивну війну росії проти України та позицію, яку зайняла Білорусь у цьому конфлікті, співпраця з Росією та Білоруссю у сфері транспорту більше не вважається доцільною та такою, що відповідає інтересам ЄС. З цієї причини Комісія пропонує вилучити Росію та Білорусь з карт TEN-T та зменшити статус останніх миль усіх транскордонних сполучень між ЄС і Росією/Білоруссю з "основної мережі" до "всеосяжної мережі". Це також означає

перенесення цільової дати завершення на 2050 рік замість попередньої дати – 2030 рік [3]. Серед інших важливих інфраструктурних проєктів, які фінансуються ЄС, – реконструкція автомагістралі М-05 Київ–Одеса, реабілітація судноплавної системи на річці Дніпро, модернізація української залізничної системи та розвиток портової інфраструктури Чорного моря.

На жаль, окрім переваг для ринку праці, європейська інтеграція несе в собі й певні ризики. Посилення конкуренції, зміна умов праці та збільшення витрат, пов'язаних з інтеграційними процесами, в деяких випадках призвели до втрати робочих місць. Згідно зі звітом Eurofound, збройна агресія росії проти України, що розпочалася в 2014 році, призвела до кількох випадків скорочення робочих місць і реструктуризації в транспортному секторі ЄС, особливо в автомобільному та залізничному сегментах. Деякі з цих випадків були пов'язані з порушенням торговельних потоків і транзитних маршрутів між Україною та ЄС, а також із санкціями, накладеними Росією на деякі країни ЄС. Наприклад, у Польщі великий автотранспортний оператор оголосив про закриття своєї філії в Україні та звільнення 120 працівників через погіршення ситуації з безпекою та занепад українського ринку [4].

Крім того, європейська інтеграція також посилює конкурентний тиск на український транспортний сектор, який страждає від низької ефективності, застарілої інфраструктури та високих витрат. Згідно зі звітом Європейської Комісії, Україна потребує значних реформ та інвестицій для того, щоб привести свою транспортну систему у відповідність до стандартів і норм ЄС, а також покращити її зв'язок та сумісність з мережами ЄС. У звіті також зазначається, що Україна стикається з проблемами у забезпеченні безпеки, захисту та екологічної стійкості транспортного сектору, а також у розвитку людського капіталу та соціального діалогу [5].

Згідно зі статистичними даними Statista, кількість підприємств, що займаються транспортуванням та зберіганням в Україні, зменшилася з 27 900 у 2010 році до 25 800 у 2021 році, що свідчить про скорочення сектору. Доходи цих підприємств також зменшилися з 10,8 млрд євро у 2010 році до 9,6 млрд євро у 2020 році. Крім того, рівень щогодинних заторів на дорогах у Києві, столиці України, збільшився з 35% у 2019 році до 42% у 2022 році, що свідчить про низьку якість міської мобільності [6].

Отже, вплив європейської інтеграції на зайнятість у транспортному секторі України був як позитивним, так і негативним. Зростання попиту на транспортні послуги та імплементація стандартів ЄС у трудове законодавство призвели до збільшення обсягів робіт, покращення якості робочих місць та підвищення конкурентоспроможності галузі. Однак конкуренція з європейськими партнерами та зміни в умовах праці спричинили певні виклики для вітчизняних транспортних компаній та працівників.

Список використаних джерел:

1. Державна служба статистики України : вебсайт.
URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 18.04.2023).
2. Usov A. EBRD and EU promoting efficient public transport in Ukraine. *European Bank for Reconstruction and Development (EBRD)*.
URL: <https://www.ebrd.com/news/2019/ebrd-and-eu-promoting-efficient-public-transport-in-ukraine.html> (дата звернення: 20.04.2023).
3. Commission amends TEN-T proposal to reflect impacts on infrastructure of Russia's war of aggression against Ukraine. *Mobility and Transport*.
URL: https://transport.ec.europa.eu/news/commission-amends-ten-t-proposal-reflect-impacts-infrastructure-russias-war-aggression-against-2022-07-27_en (дата звернення: 20.04.2023).
4. First impacts of the Ukrainian crisis on employment in the EU. *Eurofound*.
URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2022/first-impacts-of-the-ukrainian-crisis-on-employment-in-the-eu> (дата звернення: 21.04.2023).

5. Ukraine. *Mobility and Transport*.
URL: https://transport.ec.europa.eu/ukraine_en (дата звернення: 22.04.2023).
6. Statista – The Statistics Portal. *Statista*.
URL: <https://www.statista.com/map/europe/ukraine/transportation-logistics> (дата звернення: 22.04.2023).

ШОЛУДЧЕНКО С. В.

кандидат економічних наук, доцент,
декан факультету економіки,
соціальних технологій та туризму
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯКІСНОГО НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ОНЛАЙН НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

До питань та проблем якості почали звертатись ще в III ст. до н.е. Вперше проблематику якості виділив Арістотель [1]. Цікаве визначення якості дав Гегель: «Якість є, у першу чергу, тотожна з буттям визначеність, так що дещо перестає бути тим, що воно є, коли воно втрачає свою якість» [2]. Якість – це ступінь, до якого сукупність власних характеристик продукції, процесу або системи задовольняє сформульовані потреби або очікування загальнозрозумілі чи обов'язкові [3].

Якість це сприйняття, а сприйняття – змінюються. Є багато чинників і факторів, які впливають та формують якість продукту, процесу, життя тощо. Найвищу якість, яку ми отримуємо – є мірилом, еталоном, по якому ми оцінюємо якість.

Показники якості послуги [4]:

- **Якість матеріальних елементів**, використовуваних при наданні послуги.
- **Надійність наданої послуги**.
- **Своєчасність** – забезпечення надання послуги точно в потрібний клієнтові час.
- **Повнота** – надання клієнту послуги в повному обсязі.
- **Соціально-психологічний показник**, визначений ввічливістю по відношенню до клієнта, його комфортність, тобто гнучкість і передбачливість співробітників, ступінь гармонійної ув'язки з оперативними запитами і побажаннями клієнтів.
- **Доступність** – можливість клієнтів без додаткових проблем скористатися пропонованою йому послугою.
- **Комунікабельність** – забезпечувана організацією, що надає послугу, можливість простих і оперативних інформаційних і матеріальних обмінів.
- **Безпека**, тобто гарантування того, що пропонована послуга не заподіє шкоди життю і здоров'ю клієнта, буде нешкідлива для навколишнього середовища.

У 2023 році відбудеться випуск бакалаврів, деякі з яких, не були фізично присутні в Академії в силу ковідних обмежень та військових дій росії в нашій країні. Починаючи з 2019 року, коли навчальні заклади змушені були організовувати навчальний процес з урахуванням антиковідних вимог, а саме, впроваджувати активно навчання в змішаному режимі онлайн та офлайн, спостерігається зниження присутності здобувачів вищої

освіти на лекційних та практичних заняттях. У цілому, така ситуація можлива, і, впроваджена Болонська система навчання в ЗВО України, орієнтована на самоорганізацію студента, в тому числі й на самостійне освоєння матеріалу і свідоме ставлення до відвідування навчальних занять. І такий стан справ накладає свої вимоги до організації навчального процесу в Академії, насамперед це стосувалося доступу здобувачів вищої освіти до системи Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment з 2007 року), її актуальності та повнота наповнення, наявності технічних засобів у викладачів, роботі сайту Академії, створення ефективної системи зворотного зв'язку та багато інших питань.

У режимі офлайн навчання, системі Moodle в багатьох випадках, приділялась недостатня увага. Але, за останні кілька років, відбулися суттєві зміни як стосовно кількості, так і якості матеріалів, які розміщені в системі Moodle. Наявність такого актуального навчального середовища позитивно вплинуло і на розвиток міжнародних зв'язків і освітніх проектів Академії.

Вимогою часу також є налагодження каналів отримання зворотної інформації від усіх зацікавлених осіб, які мають відношення до Академії. Так у нас розроблені та активно використовуються різноманітні інструменти виявлення проблем в організації якісного навчального процесу і наданні освітніх послуг студентам. До таких інструментів можна віднести:

- Щорічне оцінювання здобувачів вищої освіти за результатами ректорського контролю;
- Підсумкова анкета з оцінки курсу та викладача;
- Анкети для опитування здобувачів освіти щодо оцінки якості освітньої програми.

Аналіз результатів підсумкової анкети з оцінки курсу та викладача дає достатньо даних для підвищення якості та педагогічної майстерності викладача так і курсу, який він викладає. Також цікава інформація стосовно відвідування пар з конкретної дисципліни. Так, у моїй анкеті (Підсумкова анкета з оцінки курсу та викладача) з дисципліни «Стратегії продажів» для здобувачів вищої освіти магістратури спеціальності «Фінанси» стосовно такого пункту анкети як – «Приблизно яку частину аудиторних занять з курсу Ви відвідали» за минулий рік отримав такі результати (рис. 1):

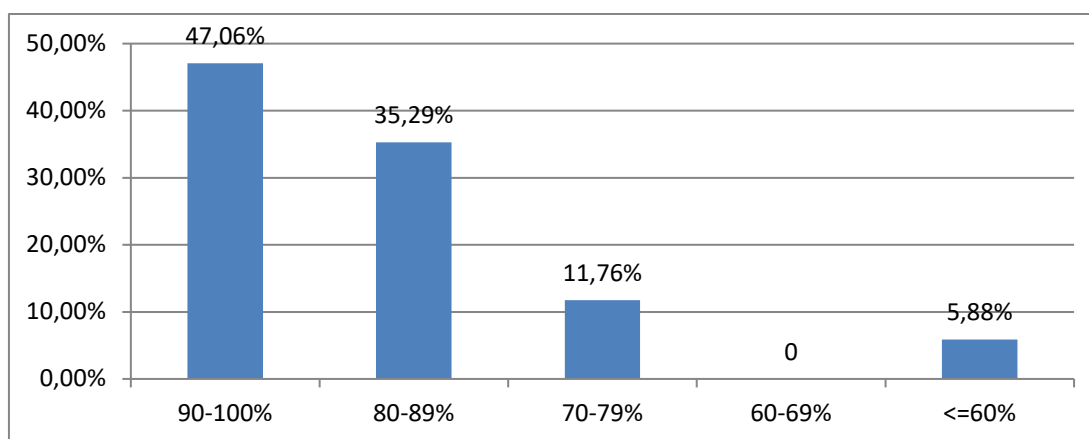


Рис. 1. Приблизно яку частину аудиторних занять з курсу Ви відвідали.

Результати та обговорення щорічного опитування здобувачів освіти розміщені на сайті Академії, і ці матеріали слугують базою для удосконалення освітніх програм та індивідуального плану студента. З урахуванням отриманого досвіду, бенчмаркінгу, порад експертного середовища, також постійно удосконалюється «Положення про систему забезпечення якості вищої освіти».

Враховуючи сучасні тенденції на ринку освітніх послуг та наведену вище інформацію, факультет економіки, соціальних технологій та туризму пропонує відкрити кафедру **Інтелектуальних систем і цифрових технологій** та створити нові спеціальності, які є невід’ємною складовою цифрової економіки, а саме:

- Професійна освіта. Цифрові технології (Digital Technologies);
- Інженерія програмного забезпечення;
- Штучний інтелект.

Такий підхід дозволить отримати необхідний досвід підготовки фахівців з цифрових технологій на факультеті та запропонувати сучасні, орієнтовані на потребу ринку праці знання й практичні навички і для співробітників ФПУ, і для здобувачів вищої освіти Академії праці, соціальних відносин і туризму.

Список використаних джерел:

1. Орлів Е. В. Арістотель про основи класифікації. *Філософія науки*. 2006. № 2. С. 3–31.
2. Теслярів Н. Дух і буква. До історії видань Гегеля. *Шлях*. 1995. № 7. С. 34–38.
3. Міжнародний стандарт ISO 9000-2000 [11933.pdf (zoda.gov.ua)].
4. Показники якості послуги – Управління якістю: Підручники для здобувачів вищої освіти онлайн (stud.com.ua).

СЕКЦІЯ 4

Психологія та соціальна робота

БАРВІНКО Д. О.

здобувач ступеня доктора філософії з психології, аспірант
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ПСИХО-СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ ІДЕНТИЧНОСТІ БРЕНДА НА СПОЖИВАЧА

З плином часу і розвитком промисловості та ринкових відносин торгові марки стали важливим інструментом маркетингу й просуванню товарів у сучасному світі. Відокремлення одних торгових марок від інших забезпечує їм індивідуальність і пізнаваність для споживачів, які стають все більш усвідомленими та вибагливими у своїх покупках. Споживачі вже не купують товари лише тому, що вони доступні та потрібні для виживання, вони шукають товари, які краще відповідають їхнім потребам, стилю життя, виразом особистості та соціального статусу [1]. Саме такі мотивації формують суспільство споживання, де перехід від звичайного споживання до суспільства споживання є процесом, пов'язаним із зміною світогляду та ціннісних орієнтирів людини.

Результати. В епоху цифрової революції та розвитку інтернет-технологій спостерігається поява нових форм споживання, таких як онлайн-шопінг, мобільні програми та соціальні мережі, які призводять до зміни звичних способів покупок і методів оцінки поведінки споживачів. Відгуки, рейтинги, дописи у блогах та активність у соціальних мережах можуть мати вирішальний вплив на сприйняття та відношення споживачів до брендів, а також на їхнє прийняття рішень щодо купівлі. Бренди, які не приділяють увагу створенню унікальної ідентичності, яка могла б виділити їх серед незліченної кількості конкурентів програють.

Створення унікальної ідентичності бренду є одним із ключових елементів маркетингових стратегій. Це дозволяє брендам привертати увагу споживачів, надавати їм впізнаваності та лояльності. Однією з найвідоміших стратегій є використання логотипів, символів та гам кольорів, які пов'язуються з конкретним брендом. У наш час брендинг у своїй суті — це формування унікальної особистості товару, послуги чи компанії та його спілкування зі споживачами [2].

Важливо відзначити, що ідентичність бренду не є статичною. Вона розвиватися та змінюється разом із брендом, щоб відображати нові цінності та смаки споживачів. Бренди прагнуть створювати таку ідентичність, яка б відображала їх місію, та використовують її для створення емоційного зв'язку зі споживачами [3]. Історичне розуміння поняття ідентичності бренду та його вплив на особистість можна узагальнити наступним чином [1]:

Перший період – 1970–2000 рр.:

–ідентичність бренду визначалася переважно візуальними елементами, такими як логотип та упаковка;

–бренди почали використовувати кольори, графіку та інші візуальні елементи, щоб створити відомий бренд;

–бренди почали використовувати звукові ефекти, музику та запахи, створення перших аудіо-логотипів;

–у цей період також почалося використання слоганів та унікальних повідомлень бренду, які допомогли посилити ідентичність;

–ідентичність бренду стала більш пов'язаною з цінностями та філософією бренду, ніж із візуальними елементами;

–використання подій, спонсорство та інші маркетингові заходи для зміцнення своєї ідентичності;

–фокусування на створенні унікального досвіду споживання та культури бренду.

Другий період 2000–2010 рр.:

2000-ні роки:

–з появою соціальних медіа та інтернету ідентичність бренду стала пов'язаною з онлайн-присутністю та соціальною взаємодією зі споживачами;

–бренди стали використовувати інтерактивні елементи у своїх онлайн-кампаніях і посилювати свою ідентичність через соціальні медіа;

–створення брендів, як стають найпопулярнішими платформами для посилення ідентичності бренду.

2010-ти роки:

–зміна сприйняття ідентичності бренду, пов'язана з розвитком цифрових технологій та соціальних мереж за рахунок;

–зростання значення "людського чинника" у створенні ідентичності бренду (фактори, пов'язані із соціальною відповідальністю, взаємодією зі спільнотами та емоційним зв'язком зі споживачами);

–розвиток розуміння ідентичності бренду як системи цінностей, які необхідно виражати у всіх аспектах бізнесу – від продуктів і послуг до комунікації та суспільних відносин;

–ідентичність бренду через просування активного способу життя, бренд використовував мотиваційні слогани та рекламні кампанії, які надихали споживачів на досягнення своїх цілей та розвиток у спорті.

Третій період (сучасний) 2020-ні роки:

–розширення поняття ідентичності бренду попри всі аспекти життєвого циклу бренду – від створення до ліквідації. Створення брендів, які відповідають вимогам сталого розвитку та етичності;

–поглиблення розуміння ідентичності бренду як системи цінностей та місії, які необхідно виражати не лише у комунікації зі споживачами, а й у всіх аспектах внутрішньої культури компанії;

–увага приділяється розвитку емоційного зв'язку зі споживачами через персоналізацію, збільшення рівня сервісу, покращення взаємодії з клієнтами та використання нових технологій, таких як штучний інтелект і віртуальна реальність;

–екологічна відповідальність і турбота про клієнтів. Компанії активно просувають свою екологічну стратегію, засновану на використанні відновлюваних джерел енергії та переробці відходів, безпека продуктів, що наголошує на їх турботі про клієнтів.

Таким чином, можна зазначити, що мета психології споживчої поведінки при дослідженні різних аспектів ідентичності бренду полягає у вивченні того, як психологічні процеси та механізми впливають на сприйняття, відношення, мотивацію та поведінку споживачів щодо брендів. Це дає змогу зрозуміти, як різні складові ідентичності бренду впливають на споживачів, та як компанії можуть використовувати ці знання для покращення своїх маркетингових стратегій. Основні цілі дослідження психології споживчої поведінки в контексті ідентичності бренду включають:

1. Аналіз психологічних факторів, які впливають на споживчу поведінку, таких як сприйняття, увага, пам'ять, емоції, мотивація, ставлення та прийняття рішень.

2. Виявлення взаємозв'язків між ідентичністю бренду та споживчою поведінкою, щоб краще зрозуміти, як різні аспекти ідентичності бренду впливають на вибір та лояльність споживачів.

3. Дослідження впливу соціальних, культурних і демографічних факторів на споживчу поведінку, зокрема на сприйняття ідентичності бренду.

4. Розробка та впровадження стратегій, які враховують психологічні аспекти споживчої поведінки.

5. Вивчення психологічних механізмів, які відповідають за формування відношення споживачів до бренду, з метою створення позитивного бренд-іміджу та забезпечення високої лояльності (як споживачі взаємодіють з брендами на емоційному рівні та роль соціального впливу та культурних цінностей у формуванні ставлення до брендів).

Висновки. Шляхом дослідження психології споживчої поведінки в контексті різних аспектів ідентичності бренду, маркетологи та компанії зможуть краще розуміти, що мотивує споживачів, як вони сприймають і реагують на різні бренди, та як ефективно впливати на їхні рішення. У результаті, компанії зможуть створювати більш ефективні маркетингові стратегії, рекламні кампанії та інші ініціативи, які будуть максимально відповідати потребам та інтересам споживачів.

Список використаних джерел:

1. Aaker D. Building Strong Brands. Free, 2002. 380 p.
2. Walter E., Gioglio J. The Power of Visual Storytelling: How to Use Visuals, Videos, and Social Media to Market Your Brand. New York : McGraw –Hill Education, 2014. 222 p.
3. Gobé M. Emotional Branding: The New Paradigm for Connecting Brands to People. Allworth Press; Updated and Revised Edition. 2010. 360 p.

БЕГЕЗА Л. Є.

доктор психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри психології та соціальної роботи
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ВІЙНИ

Актуальність вивчення. З початком повномасштабного вторгнення росії, зросла потреба у психологічній і соціальній допомозі та підтримці як внутрішньоопереміщених, так і зовнішньоопереміщених осіб. Для відновлення і подальшого збереження психічного здоров'я від жахів війни постраждалим необхідна психологічна допомога та психологічна підтримка.

Спроможність надавати психосоціальну допомогу постраждалим передбачає наявність професійних компетентностей і високий рівень підготовки здобувачів допомагаючих професій. Необхідною та вкрай затребуваною є підготовка спеціалістів, які володіють техніками, технологіями надання психоемоційної допомоги та соціальної підтримки населення в умовах війни.

В умовах масштабності та складності стресасоційованих викликів учасники навчально-виховного процесу, як представники, хелперських професій, потребують психологічної підтримки, відновлення фізичних, інтелектуальних і психоемоційних ресурсів для вирішення поточних завдань у змінених умовах життєдіяльності.

Сучасні умови навчання потребують забезпечення та вирішення наступних питань:

- формування та супровід психологічно-безпечного освітнього середовища й забезпечення якісного навчального процесу здобувачами освіти, що отримали психічні травми;

- соціо- та психоемоційна підтримка усіх учасників навчально-виховного процесу.

Тому, наразі, актуальності набуває питання резильєнсу та резильєнтності учасників навчально-виховного процесу в умовах війни.

У сучасному комунікативному та науковому просторі термін «резилієнс» розуміють, як: стресостійкість, життєстійкість, психологічна пружність, стійкість до негативних зовнішніх впливів, стійкість до травми, здатність швидко адаптуватись, здатність відновлюватись, особиста ресурсність [1]. У свою чергу, Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) визначає «резилієнс» як «здатність відносно добре осилувати важкі ситуації, наповнюватись особистими ресурсами. Відмінність у змісті понять резилієнсу («resilience») та резильєнтності («resiliency»), полягає в тому, що резилієнс є процесом, а резильєнтність – властивістю (або здатністю) особистості» [3].

Резильєнтність фахівця хелперських професій полягає у здатності зберігати психоемоційну рівновагу, наявності компетентностей застосовувати стратегії протистояти дії стресорів.

Чинники розвитку резильєнтності. Психологічними чинниками резильєнтності є заходи/дії, що виконує людина з метою формування компетентностей, спрямованих на формування когнітивної гнучкості, дієвих копінг-стратегій, позитивних емоцій, оптимізму, високої самооцінки, а також розвитку почуття узгодженості життя, самоефективності, націленості життя на певну мету та перспективи.

Вітчизняними та зарубіжними фахівцями виділяються такі основні чинники резильєнтності [1–3]:

- здатність керувати емоціями;
- комунікативні навички та навички вирішення проблем;
- наявність соціальної підтримки та спроможність звертатись за підтримкою до інших;
- впевненість у собі та націленість життя на певну мету;
- здатність складати реалістичні плани та реалізовувати їх;
- перевага позитивних емоцій, самоефективність, оптимізм [1].

О. М. Кокуном, Т. І. Мельничук [1] для успішного резилієнсу виділяють додаткові його складові: «ефективне планування часу, вміння розслабитися, розуміння своїх емоцій, самоконтроль і позитивний настрій, регулярні прогулянки на природі» [1].

Для учасників навчально-виховного процесу чинниками резилієнсу можуть бути:

• *Соціально-психологічний клімат колективів науково-педагогічних працівників і здобувачів освіти.* Атмосфера взаємодії та взаємопідтримки, формування корпоративної політики.

• Ситуація *Hard*. Координація навчального процесу між учасниками навчання, командна взаємодія, здатність команди діяти у ситуації багатозадачності, вирішувати нестандартні задачі; тайм-менеджмент.

• Ситуація *Soft*. Комунікація, толерантність, чемність, ввічливість.

Вивчення психології резильєнтності особистості є важливим підходом у вивченні особливостей психосоціальної адаптації до несприятливих умов, що може допомогти фахівцям допомагаючих професій відновлювати власні ресурси ментального здоров'я, а також розробляти психотехнології розвитку резильєнтності, формування компетентностей самостійно долати стресові/травмівні ситуації.

Навчальна ситуація фахівців допомагаючих професій ґрунтуються на резилієнс-підході, що характеризується формуванням у здобувачів компетентностей:

- психосоціальної підтримки психічного здоров'я,

- створенні атмосфери безпеки, спокою,
- розвитку емоційного інтелекту,
- відновлення та пошук психоемоційних ресурсів,
- турбота про ментальне здоров'я.

Таким чином, резилієнс розглядається як здатність організму, особи чи соціальної групи у найкоротший час швидко адаптуватись, відновлюватись, та оволодівати компетентностями у застосуванні психоемоційних ресурсів, які сприятимуть у подоланні психоемоційних станів у стресових ситуаціях, захисту від травмивного їх впливу.

Список використаних джерел:

1. Кокун О. М., Мельничук Т. І. Резилієнс-довідник : практичний посіб. Київ : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2023. 25 с.
2. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи : навч. посіб. / заг. ред. : Л. Царенко; кол. авторів: Л. Царенко, Т. Вебер, М. Войтович, Л. Гриценко, В. Кочубей, Л. Гридковець. Київ, 2018. Том 2. 240 с.
3. Психосоціальна підтримка учасників освітнього процесу : навчально-метод. посіб. / В. Л. Андреєнкова, Т. В. Войцях, І. П. Гриців, В. О. Мельничук, Н. О. Сабліна, О. В. Флярковська, Т. А. Харківська. Київ, 2023. 149 с.

БЕГЕЗА О. С.

аспірантка кафедри психології та соціальної роботи
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ВПЛИВ ШЛЮБНИХ КРИЗ НА ПЛАНУВАННЯ ВАГІТНОСТІ

Сім'я є мікросоціальною групою в структурі суспільства та одним із головних чинників адаптації і соціалізації особистості. Період війни негативно позначився на родинних стосунках, викликавши шлюбні кризи, що у свою чергу призвели до збільшення відсотка кількості розлучень у наслідок психологічних мотивів, особливості спілкування дистантних сімей та ін. У літературі науковцями розглядаються класифікації періодів виникнення шлюбних криз: «...перші дні після одруження; через 2–3 місяці подружнього життя; через шість місяців; через рік; після народження першої дитини; на 3–5-му та 7–8 роках спільного життя; через 12 років сімейного життя; через 20–25 років» [9, с. 185]. Періоди шлюбно-сімейних криз можуть характеризуватись тривожністю, наростанням почуття незадоволеності один одним, виникненням розбіжності в поглядах, виникають різні форми психоемоційних і комунікативних протестів.

На думку Р. Рапопорт, стадії життєвого циклу сім'ї, що характеризуються вирішенням проблемних ситуацій, слід визначати поняттями «нормативний стрес», «нормальна криза». Нами, у свою чергу, в стрес-асоційованих ситуаціях визначаються та досліджують поняття – «адаптивний стрес» та «адаптивна криза». Розглядають нормативні та ненормативні кризи. До нормативних криз, які може переживати сім'я, відносять: «народження дитини; вікові кризи самого подружжя; дорослішання дитини, від'їзд з батьківського дому; зменшення сексуальної активності у чоловіків і настання клімаксу у жінок. Ненормативні кризи у сім'ях можуть бути викликані: втратою робочого місця одним з подружжя; погані відносини з членами родини; важка хвороба одного з подружжя, дитини або близького родича; подружжя зрада та ін.» [5].

Одним із факторів сімейних криз є відсутність емоційного контакту та психологічної підтримки між подружжям, зниження лібідо (розглядаємо як біопсихосоціальний феномен, що виникає, у тому числі, при впливі біологічних, психологічних, соціальних чинників): стрес, втома (вплив циркадних ритмів на баланс гормону стресу й жіночих статевих гормонів), конфлікт у стосунках, дія лікарських препаратів, гормони: (естроген, прогестерон, тестостерон, кортизол).

Неоднозначність поглядів на проблематику поняття «сімейно-шлюбні кризи» окреслює проблеми репродуктивного здоров'я подружжя у питанні планування вагітності. Адже психологічна складова бере роль у розвитку гомеостазу жіночого організму і внаслідок цього реалізації репродуктивної функції жінки. Європейським товариством репродукції та ембріології людини (ESHRE) вказано на вплив стресу на репродуктивне здоров'я жінки. Дослідження вітчизняних і зарубіжних учених-лікарів (А. В. Камінський, О. Б. Сіраковська, О. А. Чаркіна) вказують на порушення репродуктивного здоров'я жінок під впливом дії психоемоційних чинників.

У той же час, в практиці медицини пріоритетність, у першу чергу, надається фізіологічній складовій репродуктивного здоров'я, а наступною психологічна. За даними дослідження О. Б. Сіраковської: «...у медицині більшу увагу приділяють психологічним аспектам саме при безплідді неясного генезу, що трактується як психогенне безпліддя і становить 7–10 % у структурі жіночого безпліддя» [6].

Лікарська практика вказує на взаємообумовленість психоемоційних і фізіологічних чинників, що впливають на стан здоров'я людини: «Н. Шевчик відзначає, що психотравмуючі чинники у 87,6 % випадках впливають на фертильність жінок. М. Оганесян доводить, що на її вияв впливають безпосередньо як порушення імунної регуляції, так і зміна реактивності властивостей периферичних тканин та органів через пряму дію стресу на статеву систему шляхом гормональної регуляції. ...Дослідники В. Бендас, А. Міхеєв, І. Романенко констатують факт, що саме особи жіночої статі, у яких констатовано безпліддя, мають сильнішу реакцію на стресові ситуації, ніж чоловіки» [8]. У жінок, що мають порушення в роботі репродуктивної системи часто не відбувається усвідомлення внутрішньоособистісного конфлікту, дії та впливу хронічного стресу на ендокринну систему, і як наслідок – порушення гормональної функції, що за собою несе проблеми у зачатті.

Таким чином, наукові дослідження та медична практика демонструють, що наслідками стресових ситуацій, які пережили чоловік і дружина, є: тривожність, психоемоційна та фізична виснаженість, страх, агресивність, роздратованість та ін., що негативно позначається репродуктивному здоров'ї подружжя, і, як наслідок, на плануванні народження дитини.

Список використаних джерел:

1. Бондарчук О. І. Психологія сім'ї : курс лекцій. Київ : МАУП, 2001. 170 с.
2. Камінський А. В. Безпліддя у жінок в стані дезадаптації: патогенез і корекція : дис. ... д-ра мед. наук : 14.01.01. Київ, 2018.
3. Козловська Е. В. Психологічна готовність молодого подружжя до гармонізації стосунків : дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2010.
4. Максимова Н. Ю. Сімейне консультування : навч. посіб. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2011. 304 с.
5. Сімейні кризи: чому виникають та як побороти. Здоров'я 24. URL: https://health.24tv.ua/simeyna_kriza_shho_take_simeyna_kriza_yak_viznachiti_simeynu_krizu_n1174257https://health.24tv.ua/simeyna_kriza_shho_take_simeyna_kriza_yak_viznachiti_simeynu_krizu_n1174257

6. Сіраковська О. Б. Особливості впливу методів психокорекції на жінок із порушеннями репродуктивної сфери. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки*. Херсон, 2020, (2). С. 169–176.
7. Сіраковська О. Б. Вплив стресу на формування порушень репродуктивної сфери у жінок. *Scientific achievements of modern society. Abstracts of IX International Scientific and Practical Conference*. Liverpool, United Kingdom (28–30, April 2020). P. 1013–1019.
URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2020/05/SCIENTIFIC-ACHIEVEMENTS-OF-MODERN-SOCIETY-28-30.04.2020.pdf>
8. Сіраковська О. Б. Корекція психологічного стану жінок з порушеннями репродуктивної сфери : дис. ... д-ра філософії. Київ, 2021. 272 с.
9. Федоренко Р. П. Психологія сім'ї : навч. посіб. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. 364 с.

БОБКО О. М.

здобувачка ступеня доктора філософії з психології, аспірантка
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМЦІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В УМОВАХ ПІДВИЩЕНОЇ СТРЕСОГЕННОСТІ

У соціоекономічній сфері успіх людини залежить від уміння розуміти емоційні хвилювання, здатності керувати емоційним станом для вирішення проблем і конфліктів. Чимало вчених досліджують особливості формування підприємницького середовища, умови підтримки та фактори сприяння розвитку підприємництва. Так, Д. Гоулман у науковій праці «Емоційний інтелект у бізнесі» розглядає емоційний інтелект як частину соціального інтелекту і трактує його як особистісний інтелект, що передбачає знання про себе та інших [1]. Палітра досліджень проблеми емоційного інтелекту охоплює багатий спектр напрямів досліджень. Проте аспект впливу психологічних особливостей на емоційний інтелект підприємців, які працюють в стрес-асоційованих умовах, є недостатньо вивченим, а різноманіття поглядів науковців зумовлюють проведення подальших наукових пошуків у цьому напрямі.

Метою дослідження є виявлення впливу психологічних особливостей на емоційний інтелект підприємців, які працюють в умовах підвищеної стресогенності. **Матеріали та методи.** За умови інформованої згоди комплексно обстежено 180 підприємців на базі ПП «Інформ-Консалтинг», м. Київ. Дослідження проведено з дотриманням принципів етики Американської психологічної асоціації [2], «Кодексу етики» протокол № 10 від 14.07.2016 [3], «Положення про академічну доброчесність Академії праці, соціальних відносин і туризму» протокол № 7 від 12.04.2018 р. [4]. Проведено порівняльний аналіз результатів дослідження між групою підприємців, у яких стрес-асоційованими умовами діяльності визначено професійну діяльність в умовах COVID-19 – досліджувана група 1 (ДГ1) (N=90), період дослідження 2021 рр.; та групою підприємців, у яких стрес-асоційованими умовами діяльності визначено професійну діяльність в умовах війни – досліджувана група (ДГ2) (N=90), період дослідження 2022–2023 рр. Даний етап виконувався за допомогою «Шкали психосоціального стресу Л. Рідера» [5], тестового опитувальника емоційного інтелекту Н. Холла [6], «Методики визначення акцентуацій характеру К. Леонгарда – Г. Шмішека» [7]. Аналіз, обробка та

підрахунок процентних характеристик і коефіцієнтів кореляції здійснювалися за допомогою програми SPSS 10.0.5 for Windows [8].

Результати. У рамках внутрішньогрупового та міжгрупового аналізу досліджено глибина психосоціального стресу в підприємців. Даний етап спрямовано на виявлення чинників, які провокують – «провокуючі чинники» виникнення психосоціальних проблем у підприємців, які працюють в умовах підвищеної стресогенності – в стрес-асоційованих умовах. Дані чинники також розглядалися як «стимулюючі чинники», тобто ті, які стали стимулом для подолання емоційних, когнітивних, поведінкових наслідків впливу стрес-асоційованих умов. Враховуючи, що в дослідженні у підприємців було два типу стрес-асоційованих умов: перший – професійна діяльність в умовах COVID-19 та другий – професійна діяльність в умовах війни, увесь комплекс психосоціального оцінювання базувався на пошуку руйнуючих і захисних варіантів взаємозв'язків у кожному із типів. Відомо, що комбінації емоційних, когнітивних, поведінкових взаємозв'язків, як наслідків впливу стрес-асоційованих умов, є складними та із часом змінюються.

За результатами власних досліджень підприємці були кваліфіковані за варіантами емоційних, когнітивних, поведінкових наслідків впливу стрес-асоційованих умов: А. Підприємці із збереженням діяльності – порушені, але не зруйновані емоційні, когнітивні та поведінкові реакції; Б. Підприємці із порушенням діяльності – деформовані емоційні, когнітивні та поведінкові реакції.

Психологічними проявами високого рівня стресу у підприємців виявлені наступні емоційні, когнітивні, поведінкові наслідки стрес-асоційованих умов (загалом властиві для осіб, що перебувають у стресовій ситуації): психосоматичні скарги, загальне занепокоєння та невдоволення життям у зв'язку із зміною соціального (частіше матеріального) статусу пов'язаного зі зменшенням «обсягу бізнесу», внутрішня метушня, ухвалення імпульсивних, поспішних, необдуманих рішень. У колективі та з бізнес-партнерами підприємці відмічали власну дратівливість, агресивність, нетерпимість до думки оточення, напади необґрунтованого гніву. Суб'єктивно підприємці з високим рівнем стресу фіксували у себе погіршення концентрації уваги та пам'яті, зниження працездатності, неконтрольовані емоції, втрату бажання працювати та досягати результатів.

Можна зазначити, що емоційний інтелект – головна складова частина в досягненні успішної самореалізації. Він активізує та підвищує розумову компетентність і рефлексивність підприємців. Серед досліджених ДГ1 та ДГ2 виявлено, що, коли підприємець усвідомлює власні емоції та керується ними конструктивним способом, це збільшує його інтелектуальні можливості, ерудованість, сприяє налагодженню продуктивної взаємодії в колективі та з партнерами та загалом розвитку особистості.

Визначено, що значущий кореляційний взаємозв'язок між показниками емоційного інтелекту в досліджених підприємців ДГ1 був таким: між шкалою «Емоційної обізнаності» і «Розпізнавання емоцій інших людей», що, на погляд авторів цього дослідження, означає, що від рівня емоційної обізнаності у підприємців залежить якість і точність розпізнавання емоцій інших людей ($p < 0,05$). Також значущий кореляційний взаємозв'язок мали шкали «Управління власними емоціями» та «Самотивація», що вказувало на те, що підприємці не здатні були управляти власними емоціями, а також мали низький рівень за шкалою самотивації ($p < 0,05$). У підприємців ДГ2 виявлено взаємозв'язок шкал «Емоційної обізнаності» та «Розпізнавання емоцій інших людей», що свідчить про те, що «емоційно необізнані» підприємці не здатні були розпізнавати емоції інших людей ($p < 0,05$). Так само виявлено взаємозв'язок шкал «Емоційної обізнаності» та шкали «Емпатія», що свідчило про те, що «емоційно необізнані» підприємці не здатні до емпатії й високої самотивації ($p < 0,05$). Виявлено, що

підприємці ДГ1 мали високий рівень стриманості в прояві власних емоцій, проте підприємці ДГ2 були здатні набагато краще визначати емоції оточуючих, розпізнавати і підтримувати емоційний стан, проявляти і демонструвати власні відчуття ($p < 0,05$).

Дослідженням акцентуацій характеру у підприємців було виявлено наявність особистісних рис, які можуть призводити до порушень діяльності під впливом стрес-асоційованих умов та впливати на зниження емоційного інтелекту до середнього або низького рівня. Акцентуації характеру, як крайній варіант психічного здоров'я, створюють ґрунт як для невротичних, так і психопатичних змін, які в своїй основі порушують духовно-моральну саморегуляцію. Результати, які були отримані, дозволили визначити психологічну своєрідність основних підструктур темпераменту і характеру обстежених. Індивідуально-психологічні особливості підприємців, які працюють у стрес-асоційованих умовах, оцінювали визначаючи типи акцентуації особистості та можливий рівень невротичних порушень.

Висновки. Можна зазначити, що психологічними проявами високого рівня стресу у підприємців є емоційні, когнітивні, поведінкові наслідки підвищеної стресогенності. Підприємці з високим рівнем стресу фіксували погіршення концентрації уваги та пам'яті, зниження працездатності, неконтрольовані емоції, втрату бажання працювати та досягати результатів. Дослідженням емоційного інтелекту в обох групах встановлено високий його рівень з достатніми вміннями усвідомлювати свої емоції та почуття, відчувати відповідальність за власний емоційний стан; із середнім рівнем – потенціалом розвитку, а з низьким необхідністю його розвитку ($p < 0,05$).

Список використаних джерел:

1. Goleman D. Emotional intelligence in business. Kharkiv : Vivat, 2021. 528 с.
2. Ethical principles of psychologists and code of conduct. American Psychological Association. Effective June 1, 2003 (as amended 2010, 2016). Effective January 1, 2017. Available from : <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017.pdf>
3. «Кодекс етики» протокол 10, 14.07.2016.
URL: <https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/KodeksEtyky.pdf>
4. Положення про академічну доброчесність Академії праці, соціальних відносин і туризму, протокол 7, 12.04.2018.
URL: <https://drive.google.com/file/d/1roDENIZC9MERTAjCeIP41VgP249Ree38/view?usp=sharing>
5. Практична психодіагностика. Методики та тести : навч. посіб. / за ред. Д. Я. Райгородського. Самара : "Бахрах-М", 2001. 672 с.
6. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Тестовий опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла. *Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості та малих груп*. М. : Вид-во Ін-ту психотерапії. 2002. С. 57–59.
7. Леонгард К. Акцентовані особистості. Ростов-на Дону : "Phoenix", 2000. 544 с.
8. Бююль А., Цефель П. SPSS: мистецтво обробки інформації. Аналіз статистичних даних та відновлення прихованих закономірностей. С-П : ДіаСофтЮП, 2002. 608 с.

БОНДАР С. І.

завідувач кафедри іноземних мов і гуманітарних дисциплін

ПОНОМАРЕНКО Я. С.

аспірант

спеціальність «Психологія»

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ КУЛЬТУРИ СПІЛКУВАННЯ В РИНКОВИХ ВІДНОСИНАХ

Системні динамічні перетворення, пов'язані з демократизацією суспільства і глобалізаційними процесами давно ввійшли в наше життя. Невпинний процес глобалізації збільшує сферу комунікації. Ринкові відносини створюють і диктують умови виживання людської особистості, умови якості проживання і окремої особистості, і тих членів родини чи спільноти, за яких цей індивід несе відповідальність. На теренах України йде незрозуміла для двадцять першого століття, з середньовічною жорстокістю по відношенню до українців війна, спричинена російською агресією проти України. Отже, актуальним питанням постає залишитися живим. Але попри все, соціальний і технологічний розвиток, глибокий патріотизм, високий емоційний інтелект, притаманний українцям, дозволяє їм боротися, перемагати, досягати економічного успіху, жити. Життя під час війни триває та вимагає постійного розвитку економічних процесів. Ринкові відносини за умов війни отримують нові характерні риси.

Суспільство, яке переживає великі людські втрати, суспільство, яке бореться відзначається емпатією та толерантністю, і це першочергово відображається в процесах комунікації, які збільшилися й розширилися. Адже спілкування відіграє у нашому житті визначальну роль і має величезне значення і для становлення людини, і для її подальшого життя в суспільстві. Від того, як ми спілкуємося, які емоції переживаємо, залежить настрій і стан нервової системи. Є приказка про те, що зустрічають людину по одягу, а проводжають по вмінню вести бесіду, в якій виявиться і характер, і особливості поведінки. Від манери нашого спілкування багато в чому залежить успіх у нашій роботі та наш особистий успіх у просуванні по службі. Перш ніж прийняти на роботу, з потенційним працівником проведуть співбесіду, яка виявить не тільки його професійні здібності, а й уміння спілкуватися, продемонструвати свої комунікативні здібності. У 80 відсотках опрацьованих нами оголошеннях про вакансії виділяється вимога «комунікативні здібності». Уміння спілкуватись дозволяє швидше досягати життєвих цілей та уникати багатьох проблем, конфліктів, суперечок. Справжнє вміння спілкуватись зводиться, перш за все, до культури спілкування. Культура людського спілкування – це частка загальної моральної культури особистості. Відсутність культури спілкування – свідчення бездуховності людини. Ще мудрий Езоп довів, що наше слово – це і найкраще, що є в розпорядженні людини і найгірше, чим вона володіє. Сьогодні проблема культури спілкування набуває, як ніколи, великого значення. Адже Україна та українці в центрі уваги всього світу. З огляду на це визначальною стає для нашого суспільства проблема вміння спілкуватись як на офіційному, діловому, так і на чисто побутовому рівнях. Адже культурі спілкування, як і культурі поведінки, варто вчитися. Іноді ми нехтуємо певними дидактичними законами, вважаємо це менш важливим, і це дозволяє не просто розвиватися антикультурі, а й вважати її нормою. З цим не варто миритися. Україна пишається своїми культурними традиціями, отже їх варто зберігати,

примножувати, не давати простору для антикультури. У рамках культури спілкування, якій ще не приділяється достатньої уваги ні в засобах масової інформації, ні в навчальних закладах, слід звернути увагу на психологічні особливості спілкування. Саме психологія спілкування є визначальною в багатьох економічних питаннях, у маркетингових заходах і звичайній торгівлі. Що означає «психологія спілкування»? «Психологічна культура спілкування – це знання закономірностей психічної діяльності співрозмовників і вміння застосовувати ці знання в конкретних ситуаціях, що дозволяє створити позитивний психологічний клімат розмови, залишити хороше враження про себе, розпізнати партнера і вміло його вислуховувати, ставити питання і відповідати на них, захищатись від некоректних партнерів, а також використовувати техніку безконфліктного спілкування зі співрозмовниками різних психологічних типів» [2]. Сучасним ідеологом психології спілкування став Дейл Карнегі. Він розробив власну науку психології спілкування, враховуючи особливості спілкування в умовах ринкових відносин, в якій виділив певні правила та закони [3]. Але наукові основи психології спілкування були закладені ще в глибоку давнину. Давньогрецький лікар Гіппократ, який серед людей вирізняв сангвініків, холериків, флегматиків і меланхоліків, першим запропонував класифікацію характерів (прибл. 460 до н. е. – прибл. 370 до н. е.) і залежність успішності спілкування від психотипу особистості. У подальшому було дано визначення комунікативного психотипу як різновиду соціального характеру, що проявляється у спілкуванні відповідно до індивідуальних особливостей людини (темпераменту, моральності тощо). А ще пізніше введено поняття комунікативної компетенції, яка є суб'єктивним виміром культури спілкування, що виявляється в умінні застосовувати її морально-етичний потенціал відповідно до психологічних особливостей адресата або ситуації, та базовими умовами якої є: моральна інтуїція – доцільне застосування певних морально-етичних вимог до кожного комунікативного випадку або до співрозмовника комунікабельність – хист до спілкування уміння правильно визначати характер людини (комунікативний психотип) [1].

Отже, культура спілкування, психологія спілкування, психологічні особливості культури спілкування – це питання, які розглядаються з економічної, соціальної, психологічної точок зору. Вони є глибокими і вимагають не тільки прискіпливої уваги, а й необхідності навчання законам успішної комунікації, навіть введенням відповідних навчальних предметів на всіх рівнях освіти, від початкової до вузівської. Спілкування вимагає зусилля і цьому треба вчитися. У сучасних умовах ринкової економіки уміння спілкування – це гроші.

Список використаних джерел:

1. *Сайтарли І. А.* Культура міжособистісних стосунків : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2007. 240 с.
- 2.URL: https://allref.com.ua/uk/skachaty/Psihologichna_kultura_dilovogo_spilkuvanny_a
- 3.URL: https://pidru4niki.com/16280414/kulturologiya/kultura_mizhosobistisnih_stosun_kiv_epohu_serednovichchya

ЄЗЕРСЬКА Н. В.

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології та соціальної роботи
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

**ВИМУШЕНА МІГРАЦІЯ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ ЯК КРИЗА
АДАПТАЦІЇ ШЛЮБНО-СІМЕЙНИХ СТОСУНКІВ НА ВІДСТАНІ**

Під час воєнного стану в Україні з метою збереження життя та здоров'я жінки з дітьми були вимушені мігрувати, як в середні країни так і за її межами. Партнерсько-сімейні відносини, стали набувати складного та динамічного характеру кризи. Ситуація, що склалася, потребує переоцінки та укріплення позицій у соціально-економічній, демографічній, національній і духовній сферах нашої держави. Стосунки на відстані під час війни стали непростим випробуванням на шляху пари, оскільки у стресі досить важко керувати своїми почуттями. У мирний час партнер зазвичай поряд і допомагає справлятися з емоціями. Але у воєнний період обидва партнери перебувають у сильних переживаннях небезпеки, підкріплених фізичною дистанцією. Тому підтримувати одне одного стає важче, «питання стосунків» відходить на другий план щодо питання виживання та безпеки. У партнерів складається враження, що в кожного тепер своє життя, тривожить самотність і страх, що партнер звикне жити сам. Таким чином, в окремих сім'ях з'явилася проблема неможливості тримати стосунки на відстані. У наш час суспільство диктує певний спосіб життя, особливі стереотипи поведінки.

Стосунки на відстані, так само як і фізичні, потрібно будувати та вкладатися в них часом та емоціями. Є пари, які й у мирний час розвивали свої взаємини в напів- чи дистанційному режимі, коли обидва були зайняті своїми робочими справами та зустрічались здебільшого, щоб відпочити разом. Під час карантину дехто відчув, що бути разом 24/7 для них непросто. Є й інші пари, які створили стосунки, щоб постійно бути разом фізично. Тоді територіальна віддаленість може приносити певний дискомфорт. Відстань має як позитивний, так і негативний варіант розвитку стосунків. Інколи відстань може покращити стосунки, знімаючи нашарування побуту та додаючи певну цікавість. А можуть і навпаки – розсипатися. Відстань привносить хороше в стосунки, бо вона їх змінює. Забирає стару набридливу рутину, бо відчуття контакту новизни могло зникнути в повсякденному житті. Тож з позитивної сторони, відстань вносить новий елемент, і тоді стосунки можуть розвиватися. Загалом хороші стосунки через відстань можуть стати кращі, а погані стосунки – тільки погіршаться, не буде чого зберігати. Внаслідок змін у всіх сферах суспільства, трансформувалась система сімейних цінностей. Цивілізація змінила обличчя суперечностей і там, де вирішувалися питання сили-слабкості, постали проблеми соціальної та психологічної рівності, проблеми сімейних цінностей. Хотілося сьогодні бачити побільше людей зі стійкою духовно-моральною культурою та стійкими сімейними цінностями. При бажанні та наявності розуміння, сім'ї потребують нової моделі шлюбу на відстані, з метою побудування безпеки та збереження стосунків. Таким чином, аналізується проблема сімейних цінностей в умовах трансформаційних змін суспільства. Дана проблематика наразі є досить актуальною, бо безперечно, саме сімейні цінності є тим важливим комплексом понять, відношень, почуттів та мисленневих сентенцій, які надають людині інтуїтивний або усвідомлений стимул діяти в цілях досягнення, збереження або відновлення тих благ і схем взаємодії, які передбачені даними цінностями та культурним кодом особистості.

У сьогоденних реаліях стосунки на відстані потребують обов'язкового елемента психологічного благополуччя особистості. Рівень задоволеності власним життям показує, що фактор реальних благ є лише однією із складових відчуття благополуччя. Особливе значення має структурованість оточення і ті традиції, що існують у спільноті, в яку вбудоване буденне життя людини.

Психологічна ситуація в Україні під кутом зору розвитку шлюбних стосунків на цей час досить складна. Сьогодні ми спостерігаємо знецінення шлюбних стосунків, родинні зв'язки можна швидше назвати віртуальними ніж сімейними. Сімейні відносини та сімейна життєдіяльність тісно вплетені в соціально-економічну реальність, а стан інституту сім'ї є одним із найважливіших індикаторів соціальної стабільності й благополуччя [3].

Формування сімейних цінностей це важлива необхідність, що визначається змістом виховання в сім'ї. Сім'я формує фізично і психічно здорову, моральну та інтелектуально розвинену особистість. Складовими компонентами змісту сімейного виховання є відомі напрямки – фізичне, моральне, інтелектуальне, естетичне, трудове виховання. Вони доповнюються патріотичним, економічним, екологічним, політичним, статевим вихованням [2].

Отже, жодна нація, жодна культурна спільність не зуміла обійтися без сім'ї, що грає важливу роль у зміцненні здоров'я і виховання, забезпечення економічного та соціального процесу суспільства, в поліпшенні демографічних процесів. Сім'ям в умовах резилієнсу, важливо усвідомити реальну націленість на збереження сімейних стосунків на відстані, бути гнучкими, звертатися за підтримкою та передбачати розвиток сімейних відносин у перспективі.

Список використаних джерел:

1. Літвінова О. В. Проблема збереження сімейних цінностей в умовах трансформаційних змін. *Теоретичні і практичні проблеми психології*. 2013. № 2 (31). С. 151–158.
2. Лютак О. З., Федик О. В. Щастя як соціально-психологічний феномен : Зб. наук. праць : *Психологія*. Івано-Франківськ : Вид-во ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2019. Вип. 24. С. 68–76.
3. Мамбетова А. А. Проблематика збереження сімейних цінностей, як основи культури сучасного суспільства. *Дитина у тривожному середовищі: розвивальні та відновлювальні практики* : Збірник тез (31 травня – 1 червня 2019 р., Київ) / за ред. О. В. Чуйко. Київ : КНУ імені Тараса Шевченка, 2019. 104 с.

КАБАНОВА М. В.

студентка 1 курсу заочної форми навчання
кафедри психології та соціальної роботи
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ НА ВИНИКНЕННЯ РОЗЛАДІВ ХАРЧОВОЇ ПОВЕДІНКИ У МОЛОДІ

Безперервний розвиток новітніх технологій має вагомий вплив на зміну фокусу суспільного бачення навколишнього середовища та життя в цілому. Проте, звернемо увагу, що доволі значних змін потерпає частина самосприйняття особистості через

трансформацію картини «успішної та красивої людини» у популяризованих соціальних мережах.

Актуальність даного дослідження зумовлена активним розглядом питання краси тіла в соціальних мережах, і відповідно на розвиток розладів харчової поведінки, адже буденність сучасної людини полягає в постійному використуванні мобільного телефону та додатків, де особа знаходить власних кумирів, що у свою чергу формує нове уявлення про ідеал, відповідно до цінностей інфлюенсера чи відомої особи.

Для розгляду даного питання був проведений *аналіз досліджень та публікацій* вітчизняних та іноземних науковців: В. А. Абрамов, В. С. Бітенський, В. Л. Гавенко, А. Є. Нижик, К. Bhatia (Batia), A. Dane (Дейн), E. Ortiz-Ospina (Ортіц-Оспіна).

Метою дослідження постає аналіз актуальної ситуації впливу соціальних мереж на розвиток розладів харчової поведінки у молоді та висвітлення даного явища в науковому просторі

Виклад основного матеріалу. Існування людини не є можливим без задоволення основних потреб організму для виживання, тож наряду зі сном і диханням важливим є і харчування. Розлади харчової поведінки визначаються як гетерогенні захворювання, що проявляються у викривленні здорового ставлення до харчування та своєї зовнішності; мають вплив на психічне, соціальне та фізичне функціонування особистості, з підвищеним рівнем можливої смертності. До них відносять такі хвороби, як: нервова анорексія, булімія, ожиріння; а класифікація та їх діагностика відбувається відповідно до Міжнародної Класифікацію Хвороб-10 перегляду (в Україні) та в DSM-V. На розвиток даних захворювань має вплив сукупність багатьох факторів: від особистісних особливосте організму та психіки, до взаємин із родиною. Проте, вважаємо, що значущий вплив має соціальна складова, котра характеризується впливом навколишнього середовища на світосприйняття особистості, і як наслідок – поведінки відносно себе.

У даному випадку, можемо зазначити що цей вплив почав відбуватися від початку появи соціальних мереж із можливістю комунікації. До заборони в українському інтернет-просторі соціальної мережі «ВКонтакте», її користувачами були особи різноманітного віку, в тому числі не існувало офіційної перевірки віку користувачів, що реєструються. Одними із відомими ставали сторінки під назвами «типова анорексичка», в яких можна було побачити фото осіб із нестачею ваги підкріплені текстом із описом «переваг» бути надхудим, або переставати їсти, та акцентування уваги на «красі худоби». На жаль, ми не маємо статистичних даних аби наочно показати кількість користувачів та їх вік разом із кількістю шанувальників вказаних сторінок і рівень захворюваності розладами харчової поведінки. Проте, цим ми хочемо зосередити увагу на прихованому впливі інтернет простору на формування схильності до їх розвитку, починаючи із появи соціальних мереж. Відповідно до зазначеного вище, можемо припустити, що будь-який потенційно небезпечний контент міг споживатися користувачами не маючими повнолітнього віку.

Згідно з статистичними даними американських дослідників 2019 року, близько половини населення світу користується соціальними мережами, з них, найбільш популярними є Facebook, Instagram та YouTube. Число користувачів даної групи соціальних мереж, віком від 18 до 24 років, становить 74–90%.

Відповідно до опитування 2021 року City University London (Сіті Юніверсіті) до 90% користувачів застосовували додатки редагування власних фото перед їх публікацією в соціальних мережах. Відповідно до вищесказаного, можемо припустити, що соціальні мережі та особливості їх використання в сучасному світі видозмінюють структуру світосприйняття особистості в розрізі своєї зовнішності та фігур. Адже доволі істотним є вплив не самого факту користування соціальними мережами, а трансльована

інформація назовні, коли переглядаючи «ідеальну» фігуру одного користувача, інший застосовує фільтри для видозмінення своєї зовнішності так як спрацьовує страх соціального відторгнення, при невідповідності загальноприйнятим нормам.

Науковцями з Institute for Global Health, University College London, London, United Kingdom (Інституту Всесвітнього здоров'я) було досліджено вплив соціальних мереж на особистість. Надамо загальних їх опис: соціальні мережі Facebook, Instagram Snapchat мають зорієнтованість на зовнішній вигляд, а спонукання для використання цих платформ включало пошуки інформації напряму чи опосередковано пов'язану із схудненням, зовнішнім виглядом, фітнесом. Була виявлена закономірність між інформаційним компонентом соціальних мереж щодо зовнішнього вигляду та оцінки власного тіла з розвитком порушень харчової поведінки (від прийому їжі в нічних час до нервової булімії). Сприйняття зображень та інформаційної складової від інфлюенсерів, за рахунок особистісних вподобань та уявлень про красу, впливало на переймання харчової поведінки на користувача (підписника). На жаль, доволі часто сторінки відомих в інтернеті особистостей пропарадують неадекватне ставлення до їжі, окремих продуктів чи спорту (заборона на споживання/посилення фізичних навантажень). Зауважимо, що 97% опитаних осіб із розладами харчової поведінки зазначили, що використання соціальних мереж уповільнювало процес вилікування.

Підводячи підсумки зазначимо, що названа проблема впливу соціальних мереж на особистість та її самосприйняття є новим явищем, що потребує більш ретельного дослідження, виявлення та впровадження нових систем впливу на самосвідомість особистості у парадигмі розвитку сучасного світу. Вважаємо, що проблема такого впливу полягає не тільки у виникненні ризику розвитку розладів харчової поведінки, а і втрата самоідентичності людей, з переходом від реальності до світу онлайн, який, насамперед, і змінюється самими людьми.

Список використаних джерел:

1. Нижник А. Є. Харчова поведінка молоді як предмет психологічного дослідження. *Наукові записки. Серія: Психологія та педагогіка*. Острог : Вид-во Нац. ун-ту «Острозька академія», 2013. Вип. 22. С. 136–141.
2. Психіатрія і наркологія : підручник / В. Л. Гавенко, В. С. Бітенський, В. А. Абрамов та ін.; за ред. В. Л. Гавенка, В. С. Бітенського. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : ВСВ "Медицина", 2015. 362 с.
3. City University London. "90% of young women report using a filter or editing their photos before posting." *ScienceDaily*. *ScienceDaily*, 8 March 2021. URL: www.sciencedaily.com/releases/2021/03/210308111852.htm.
4. Dane A, Bhatia K. (2023) The social media diet: A scoping review to investigate the association between social media, body image and eating disorders amongst young people. *PLOS Glob Public Health* 3(3). 2023: e0001091. URL: <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0001091>
5. Esteban Ortiz-Ospina (2019) – "The rise of social media". Published online at OurWorldInData.org. Retrieved from : <https://ourworldindata.org/rise-of-social-media>.

КОВАЛЬСЬКА О. Р.

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
кафедри психології та соціальної роботи
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ПСИХОЕМОЦІЙНІ СТАНИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

У зв'язку із бойовими діями у зоні АТО, що розпочалися у 2014 році, та повномасштабним вторгненням країни-агресора на територію України, військовозобов'язані особи перейшли у статус військовослужбовців. Більшість з тих осіб, хто нещодавно розпочав свою військову службу в зв'язку з несподіваними бойовими діями, потребують спеціальної фізичної та психологічної.

Тому, період війти потребує нового психологічного, науково-практичного підходу щодо роботи з людьми, які перебували, перебувають і перебуватимуть у зоні бойових дій.

Військовослужбовцями відзначається велика потреба в адаптації до наслідків жорстокого психологічного та фізичного навантаження під час деокупаційних дій, що зумовлене жорстокою поведінкою, психологічним насиллям, повною деморалізацією та недотриманням правил війни з боку агресора. Тому, на разі, досить актуальним є питання щодо визначення та вчасного стабілізування психоемоційного стану військовослужбовців, на основі психологічної підготовки. Зростає потреба у спеціальній підготовці психологів та психотерапевтів по роботі з людьми, що перебувають на військовій службі, частина з яких залишиться у рядах військових, а інша – повернеться до цивільного життя.

Все більш очевиднішим стає той факт, що життя буде іншим ніж до війни та до участі у трагічних подіях, пов'язаних з війною. Серед спільноти психологів існує запит на формування професійних компетентностей із психічними станами військовослужбовців, щоб мати змогу застосовувати методи психологічної підтримки і допомоги. У той же час, психологам потрібно турбуватись про власне психічне здоров'я, аби раціонально та екологічно розподіляти професійний ресурс, аби уникнути або попередити емоційне/професійне вигорання.

У психологічній літературі психоемоційні стани військовослужбовців визначаються та вивчаються за чотирма напрямками:

- період психологічного підготування військовослужбовців до військової служби (В. Клименко, О. Кокун, З. Комар, Н. Лозінська, В. Мороз, І. Пішко та ін.);
- психоемоційні стани військовослужбовців у період виконання бойових завдань та після них (Н. Агаєв, О. Блінов, О. Кокун, Н. Лозінська, І. Пішко, І. Чубенко, О. Колесніченко та ін.);
- психоемоційні стани військовослужбовців у період ротації (Н. Дідик, В. Клименко, В. Мозговий, В. Остапчук, Є. Потапчук та ін.);
- психоемоційні стани військовослужбовців та їх сімей у післявоєнний період (О. Блінов, Ю. Бриндіков, В. Зливков, С. Денисюк, О. Кокун, В. Корнієнко, О. Мельник та ін.).

Проблематика психічних станів особистості в різних життєвих ситуаціях вивчається у наукових працях: Н. Агаєва, Л. Бегази, О. Блінова, О. Бойко, О. Еверта, О. Кокуна, З. Комара, М. Корольчука, В. Лефтерової, Г. Ложкіна, Н. Лозінської, С. Миронець, Н. Оніщенко, В. Остапчук, В. Осьодло, І. Пішко, Є. Потапчука,

І. Приходько, Г. Пріба, Я. Раєвської, А. Романишина, О. Сафіна, О. Тімченко, М. Томчука, С. Яковенко та ін.

Військова служба є досить небезпечною діяльністю, яка вимагає від військовослужбовців придатності як за станом здоров'я та віком, так і за відповідної підготовки: сили волі, зібраності, психологічної стійкості, готовності діяти у будь – яких обставинах тощо. Вказані психологічні характеристики формуються в процесі тактичного навчання, психологічної підготовки та під час перебування на службі. Розглянемо основні підходи детальніше.

Військова підготовка має на меті підготувати людину до подій військового стану, навчити тактичним навичкам та виховати бойовий дух, що включає у себе і стійкість, і витривалість, і відданість військовій справі, і готовність діяти у моменті. Така підготовка, включає у себе виконання військових завдань на навчальному рівні.

Психологічна стійкість та витривалість – це здатність військовослужбовця проходити випробування, залишаючись у стабільному психоемоційному стані, зі збереженням особистісної цілісності за допомогою самодисципліни, самоконтролю, напрацьованих навичок бійця. За таких умов, готовність діяти у потрібний момент та виконувати поставлене завдання говорить про зібраність, впевненість та відчуття відповідальності військового перед своєю державою.

Разом з тим, у процесі бойових дій можуть виникати у військовослужбовця різні негативні психоемоційні стани, зокрема, такі як: напруженість, паніка, тривога, сумнів, ригідність, фрустрація, занепад, неухважність, безнадійність, низький рівень самореалізації, самоконтролю, гнів на оточуючих, почуття провини, відчуття тривоги, страху, відчуження.

Період ротації військовослужбовців характеризується психофізіологічною та соціально-психологічною адаптацією до змінених умов життєдіяльності. Фактично, військові перебуваючи вдома, в оточенні своїх рідних та близьких, морально залишаються у місці проходження військової служби, де тривають бої та залишилися їхні побратими. Це підтверджується розмовами про події на службі, частими телефонними дзвінками до співслужбовців, нічними страхами та неспокоєм, постійною готовністю захищатися, емоційними перепадами настрою, тощо. Також, після отриманого поранення, не маючи змоги повернутися до своїх побратимів, виникає велика палітра переживань, яка не дозволяє повноцінно адаптуватися до цивільного життя, переключитись на іншу діяльність. До всього додаються спогади про пережиті події, вплив новин з фронту та багато інших факторів, що можуть ще більше посилити негативні психоемоційні стани такі як: апатія, дратівливість, гостре почуття провини, несправедливості, небажання жити та активуватися та ін.

По закінченню військової служби, ветерани деокупаційних дій, повертаючись з екстремальних умов, часто зустрічаються з проблемою адаптації до цивільного життя, а також з проблемою налагодження стосунків з рідними, пристосуванням до звичних умов і норм життя, до оточення.

Отже, враховуючи вищезазначене, перед практикуючими психологами постає багатофункціональна задача:

- по-перше, формування професійної компетентності психологів у роботі з психоемоційними станами військовослужбовців: виявлення потреби психологічного втручання, застосування методів і технік психологічної допомоги військовослужбовців відповідно до психоемоційних станів;

- по-друге, розробка швидких і дієвих програм психологічної підготовки та здійснення психологічного навчання військовослужбовців з формування навичок у військових, які допоможуть навчитися керувати, контролювати свої психоемоційні стани, відчувати та мати можливість охарактеризувати їх, на різних етапах: вступу на

військову службу, підготовки до бойових завдань, у процесі виконання військової справи, а також у період реабілітації та повернення до звичного життя, враховуючи індивідуальні характеристики кожного з них.

Список використаних джерел:

1. Психологічна робота з військовослужбовцями-учасниками АТО на етапі відновлення : метод. посіб. / Н. А. Агаєв та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2017. 282 с.
2. Теорія і практика управління страхом в умовах бойових дій : метод. посіб. / О. М. Кокур, Н. С. Лозінська, В. М. Мороз, І. О. Пішко. Київ–Одеса : Фенікс, 2022. 88 с.
3. Блінов О. А. Психічні стани військовослужбовців у процесі служби. *Вісник Національного університету оборони України* : Зб. наук. праць. Київ : НУОУ, 2013. Вип. 4 (35). С. 196–201.
4. Пріб Г. А., Бебеза Л. Є., Раєвська Я. М. Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців/ветеранів: проблематика вивчення. *Габітус*. 2022. № 35. С. 159–163.

ЛАРЧЕНКО І. В.

здобувачка ступеня доктора філософії з психології, аспірантка
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Працевлаштування для багатьох випускників професійно-технічних навчальних закладів в Україні стає надзвичайно важливим етапом у їхньому житті. Це період, коли вони знаходяться на порозі дорослості та повинні зробити важливий вибір щодо своєї майбутньої професійної кар'єри. Однак, знайти роботу, яка відповідає їхнім навичкам та інтересам, може бути нелегкою задачею. Вивчення психологічних детермінант мотивації до працевлаштування випускників ПТНЗ є дуже важливою задачею для самих випускників, педагогів, кар'єрних консультантів та роботодавців. Використання різноманітних психологічних методик дозволяє краще зрозуміти інтереси, мотивації та особистісні риси випускників, що може бути корисним для вибору правильної професії та планування кар'єри в майбутньому [3; 4; 5; 7; 10; 12].

Проблема мотивації до працевлаштування є актуальною, оскільки вчені з різних галузей знань досліджують це явище. Вони вивчають різні аспекти мотивації, такі як потреби, цілі, сподівання, внутрішні та зовнішні чинники, що впливають на працевлаштування. Висока актуальність проблематики мотивації до працевлаштування в умовах сучасних викликів, таких як пандемія COVID–19 та військові конфлікти, зумовлює необхідність подальших досліджень, спрямованих на виявлення психологічних та соціальних чинників, що сприяють успішному працевлаштуванню та адаптації особистості до робочого середовища [3; 15].

Метою дослідження є виявлення психологічних детермінантів мотивації до працевлаштування у випускників професійно-технічних навчальних закладів.

Матеріали та методи. За умови інформованої згоди комплексно обстежено 180 випускників професійно-технічних навчальних закладів Миколаївської області, з дотриманням принципів етики Американської психологічної асоціації [2], «Кодексу

етики» протокол № 10 від 14.07.2016 [16] та «Положення про академічну доброчесність Академії праці, соціальних відносин і туризму» протокол № 7 від 12.04.2018 р. [1]. Даний етап виконувався за допомогою порівняльного аналізу результатів, включаючи диференційовано-діагностичний опитувальник інтересів, діагностику мотиваційної структури особистості, методику Голланда [6], опитувальника «Професійна кар'єра» [11] та «Локус контролю» [13], методику діагностики психологічної структури особистості [14], та комплексну методику вивчення психологічних властивостей особистості [9]. Обробка та підрахунок процентних характеристик і коефіцієнтів кореляції здійснювалися за допомогою програми SPSS 10.0.5 for Windows [17].

Результати. У рамках дослідження порівняно дві групи випускників професійно-технічних навчальних закладів у різних умовах: Г1 – учасники, які закінчили навчання під час пандемії COVID–19 (2021 рік), та Г2 – учасники, які закінчили навчання в умовах війни (2022–2023 роки). Основна мета порівняльного аналізу полягала в тому, щоб визначити, як умови пандемії COVID–19 та війни впливають на психологічні детермінанти мотивації до працевлаштування випускників. У рамках дослідження виявлено ключові психологічні детермінанти: зовнішні фактори; особистісні характеристики; цінності та вірування; соціальне оточення; уміння та навички; навчальний досвід. Враховуючі ці ключові чинники, можна полегшити процес працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підвищити їхню мотивацію до праці та сприяти успішному старту кар'єри. На наступному етапі дослідження було проведено аналіз психологічних особливостей випускників професійно-технічних навчальних закладів, а саме їхніх мотиваційних характеристик, потреб, цінностей та емоційно-когнітивних процесів. Це допомогло виявити фактори, які сприяють адаптації та успішному працевлаштуванню молодих спеціалістів.

Дослідження показало, що значущий кореляційний взаємозв'язок між показниками мотивації до працевлаштування у досліджених випускниках Г1 був таким: між шкалою "Професійних інтересів" і "Самотивації", на наш погляд, означає, що від рівня професійних інтересів у випускників залежить якість і рівень самотивації ($p < 0,05$). Також значущий кореляційний взаємозв'язок мали шкали "Локус контролю" та "Спрямованість особистості", що вказувало на те, що випускники з внутрішнім локусом контролю мали більш виражену спрямованість особистості ($p < 0,05$). У випускників ДГ2 виявлено взаємозв'язок шкал "Професійної кар'єри" та "Самотивації", що свідчить про те, що випускники з високим рівнем самотивації мали більш впевнені плани щодо своєї професійної кар'єри ($p < 0,05$). Так само виявлено взаємозв'язок шкал "Професійних інтересів" та шкали "Спрямованість особистості", що свідчило про те, що випускники з вираженими професійними інтересами мали високу спрямованість особистості ($p < 0,05$). Виявлено, що випускники Г1 мали вищий рівень мотивації до працевлаштування, проте випускники Г2 були здатні набагато краще адаптуватися до складних умов, реагувати на зміни та формувати власні професійні цілі ($p < 0,05$).

На підставі результатів дослідження, було виявлено деякі особливості мотивації до працевлаштування у випускників професійно-технічних навчальних закладів залежно від ситуації. Виявлено, що в умовах епідемії випускники (Г1) мали сильнішу мотивацію до працевлаштування, що можливо, пов'язано з певним страхом та економічною нестабільністю. У той же час у випускників в умовах війни (Г2) виявлена знижена мотивація до працевлаштування, однак їх адаптаційні можливості та здатність реагувати на зміни виявилися вищими, що може свідчити про їхню загальну психологічну стабільність та реалістичність ставлення до свого майбутнього.

На основі отриманих результатів виявлено ключові психологічні детермінанти, що впливають на мотивацію випускників до працевлаштування, такі як мотиваційна структура особистості, професійні інтереси, спрямованість особистості, локус контролю

та інші психологічні властивості. У результаті дослідження отримано дані, які допоможуть у подальшому розробляти ефективні стратегії для підготовки випускників до влаштування на роботу та їх адаптації на ринку праці.

Висновки. Після проведеного дослідження психологічних детермінант мотивації до працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, ми виявили цікаві взаємозв'язки між різними показниками мотивації. Зокрема, встановлено, що рівень професійних інтересів у випускників суттєво впливає на якість і рівень самомотивації ($p < 0,05$). Випускники з внутрішнім локусом контролю мали більш виражену спрямованість особистості ($p < 0,05$). Відмінності між двома досліджуваними групами випускників також були прослідковані: випускники ДГ1 мали вищий рівень мотивації до працевлаштування, але випускники ДГ2 краще адаптувалися до складних умов, швидко реагували на зміни та формували власні професійні цілі ($p < 0,05$).

Список використаних джерел:

1. Академія праці, соціальних відносин і туризму. Положення про академічну доброчесність. Протокол № 7 від 12.04.2018. 14 с.
2. Американська психологічна асоціація. Етичні принципи психологів та кодекс поведінки. Вашингтон, ДС : АПА, 2017. 16 с.
3. Браун К. М., Макферсон А. Ц. Мотивація до працевлаштування в умовах глобальної нестабільності : Вплив пандемії COVID–19 на мотивацію та процеси відбору працівників. *Індустріальна та організаційна психологія*. 2021. Т. 14. № 2. С. 107–121.
4. Врум В. Х. Робота та мотивація. Нью-Йорк : Вілей, 1964. 331 с.
5. Герцберг Ф., Мауснер Б., Снайдерман Б. Б. Мотивація до праці. Нью-Йорк : Джон Вілей & Сіни, 1959. 203 с.
6. Голланд Дж. Л. Розробка професійних інтересів: Теорія і практика. Кар'єра–прес, 2015. 287 с.
7. Деці Е. Л., Райан Р. М. Внутрішня мотивація та самовизначення в людській поведінці. Нью-Йорк : Пленум, 1985. 371 с.
8. Клімов Є. А. Диференційовано-діагностичний опитувальник інтересів. Київ : Український ін-т практичної психології, 1991. 63 с.
9. Кравцова Г. Є., Левін В. І. Комплексна методика вивчення психологічних властивостей особистості (10-ти факторний визначник профілю особистісних властивостей). Київ : Вид-во Київського ун-ту, 2010. 214 с.
10. Маслоу А. Г. Теорія людської мотивації. *Психологічний огляд*. 1943. Т. 50. № 4. С. 370–396.
11. Мельник О. А., Степанов Є. В. Опитувальник «Професійна кар'єра». Київ : Мілленіум, 2000. 112 с.
12. Росенберг Л. Ю., Гарсія В. Х. Мотивація до працевлаштування в умовах сучасних військових конфліктів: Адаптація та відновлення особистості. *Військова психологія*. 2020. Т. 29, № 3. С. 122–135.
13. Роттер Дж. Б. Опитувальник локусу контролю. Москва : Смысл, 2004. 128 с.
14. Савіна Е. А. Методика діагностики психологічної структури особистості. Харків : Харківський нац. ун-т, 2006. 157 с.
15. Сергієнко Л. В., Чорнобай О. М. Вплив COVID–19 на мотивацію до працевлаштування молоді. *Економіка та управління: Актуальні проблеми та перспективи розвитку*. 2021. Т. 34. № 1. С. 12–26.
16. «Кодекс етики» протокол № 10 від 14.07.2016 р. URL: <https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/KodeksEtyky.pdf>. 32 с.
17. Бююль А., Цефель П. SPSS: мистецтво обробки інформації. Аналіз статистичних даних та відновлення прихованих закономірностей. С-П : ДіаСофтЮП. 2002. 608 с.

ЛУЗГІНА В. А.

магістрантка 1 курсу
спеціальність «Клінічна психологія»
кафедра соціальної роботи та практичної психології
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМ У СТАЦІОНАРІ

Актуальність теми психологічної допомоги військовослужбовцям у стаціонарі набуває особливої важливості в контексті загарбницької війни, яку розв'язала РФ на території України. Окрім того, що це створює тривалі психологічні, а часто і психічні наслідки для звичайних цивільних людей, окремою групою ураження є військовослужбовці, які мають справу з війною та її наслідками набагато ближче та щільніше.

Так, у вогні війни опинилися в російському полоні як мирні жителі, так і військові. Військові втрачали і втрачають кінцівки, органи чуття, розум і т.д. За численними свідченнями самих військовополонених, вони зазнавали тортур, їх також утримували у підвалах, котельнях, ямах і в умовах, несумісних з людською гідністю та часто життям. Також часто українські воїни ставали жертвами цинічних показових вбивств та катувань, що вчиняли російські військові [1].

Все це створює глибоке підґрунтя для розвитку важких психічних і психологічних порушень, внаслідок яких військовослужбовці можуть втрачати здоров'я, рідних, соціальний статус і можуть бути позбавлені будь-якого духовного чи матеріального розвитку як непрацездатні особи і в результаті опинитися у повній ізоляції [1].

Окрім цього, увага до когнітивних процесів у військовослужбовців стає важливою в контексті подальшого розгортання психологічних порушень і їх можливого переходу в площину більш складних психічних захворювань.

Саме тому виникає потреба в розробці принципів психологічної допомоги військовослужбовцям у стаціонарі за допомогою всебічного вивчення та систематизації накопичених знань і світового досвіду інших країн, які мали справу з війною та її наслідками.

Також, збільшення обміну інформацією та інтенсивності комунікації з такими країнами дозволить нам значно розширити власний психологічний інструментарій, яким ми будемо користуватися в майбутньому. Це дозволить порівняти досвід інших країн у психологічній допомозі військовослужбовцям з нашим досвідом і створити унікальні авторські методики, що є неоціненним вкладом у майбутнє України та психічного здоров'я її громадян.

Отже, *метою* даного дослідження є поглиблене вивчення психологічної допомоги військовим у специфічних умовах (стаціонар), розробка унікальних підходів саме для українських військових, а також вчасне виявлення та попередження ускладненого протікання психологічних порушень у військовослужбовців.

Інструменти та засоби у сфері психології, на які ми можемо спиратися як фахівці – це перш за все консультування військовослужбовців. Воно має певні особливості, оскільки пов'язане з екстремальним досвідом життя, який отримують воїни.

Наведемо основні принципи консультування такої групи людей [2]:

- практика консультування не може бути професійною, якщо психолог не пропрацював власні емоційні та смислові проблеми, не володіє

культурою самоаналізу та особистісною рефлексією, не усвідомлює своїх особистісних, моральних, культурних цінностей. Психолог повинен розуміти та поділяти думку про важливість та роль Збройних Сил у захисті України;

- особливості взаємодії консультанта з військовослужбовцями та ветеранами можуть стосуватися структурування консультаційної бесіди, часових характеристик її етапів, врахування особистого досвіду військовослужбовця, його особистісних характеристик тощо;

- слід пам'ятати, що повертаючись до мирного життя, військовослужбовець, який брав участь у бойових діях, часто продовжує залишатися адаптованим до бойової ситуації, зберігає ту функціональну систему психічних реакцій, яка була сформована під впливом стресових чинників війни. Проте цей комплекс надбаних адаптивних реакцій стає дезадаптивним за межами зони бойових дій. Повернення людини, яка не підготовлена до мирних умов життя, із закріпленими у психіці наслідками війни, може призвести до повторної психотравматизації.

Також буде корисним згадати певні психологічні особливості, які має враховувати психолог у консультуванні військовослужбовців. Це надасть краще розуміння деяких реакцій, які можуть виникнути у клієнта [2]:

1. “Ніяких почуттів – ніяких емоцій”. Більшість людей включають все на максимум, або відключають все повністю. А в бою доводиться робити цей поділ.

2. “Зупинка в хаосі”. Коли йдеш, і щось відбувається не так, як завжди, треба зупинитись, завмерти та почати озиратися.

3. “Реагуй, коли тобі щось загрожує”. Саме тому іноді потрапляють під вогонь діти, жінки, цивільні люди, коли вони звідкись несподівано вийшли до військових.

4. “Нікому не довіряй, нічому не довіряй”. Це пов'язано з особистою безпекою військовослужбовця. Тут можуть бути виключення лише для добре перевірених друзів.

5. “Завжди плануй заздалегідь”. Це пов'язано з тим, що в ситуації бойових дій потрібно постійно пристосовуватись до нових умов, а план знижує тривожність і пом'якшує адаптаційний період.

При роботі з військовослужбовцями саме досягнення рапорту потребує значних зусиль і часу. На це може знадобитися декілька зустрічей (інколи 4–6), але на це не варто шкодувати часу, оскільки успішність усієї подальшої роботи залежить від довірчих стосунків консультанта та клієнта [2].

Варто пам'ятати, що психолог не працює у випадках, коли у клієнта (пацієнта) наявні:

1. Розлади психіки і поведінки психотичного рівня.
2. Гострі психічні стани, при яких необхідна допомога психіатра.
3. Важкі психічні захворювання.
4. Гострі соматичні захворювання та їх загострення, які потребують профільного лікування.
5. Післяінфарктні та післяінсультні стани.
6. Алкогольне, наркотичне сп'яніння та інші стани зміненої свідомості, при яких людина несприйнятлива до психотерапії.
7. Відсутність у клієнта бажання працювати над собою, або якщо хтось порекомендував «звернутись заради інтересу» [3].

Успіх консультаційної роботи з військовослужбовцями багато в чому залежить від уміння обрати найбільш доцільні форми й методи роботи з урахуванням специфіки особливостей різних категорій військовослужбовців [2].

Таким чином, ми можемо визначити основний вектор роботи у психологічній допомозі військовослужбовцям у стаціонарі. Перш за все, це встановлення **довірчого контакту**, оскільки він є базовим інструментом для вдалої психологічної роботи. Також, варто враховувати цілу низку психологічних особливостей цієї групи при консультуванні та звичайній допомозі, які виявляються у **надмірній чутливості до навколишнього середовища та постійній мобілізації сил**. Це є достатньо небезпечним механізмом реагування у мирному житті, то ж ми бачимо наш основний акцент у дослідженнях щодо психологічної допомоги військовим в їх реадaptaції до мирних умов життя.

Список використаних джерел:

1. Катастрофічні наслідки війни для цивільних – HRW про права людини в Україні у 2022 р. *Громадське радіо*. 2023. URL: <https://hromadske.radio/news/2023/01/12/katastrofichni-naslidky-viyny-dlia-tsyvilnykh-hrw-pro-prava-liudyny-v-ukraini-u-2022-rotsi>.
2. Особливості надання психологічної допомоги військовослужбовцям, ветеранам та членам їх сімей цивільними психологами / О. М. Кокун, І. О. Пішко, Н. С. Лозінська та ін. Київ, 2023. 175 с.
3. Психологічна робота з військовослужбовцями – учасниками АТО на етапі відновлення / О. М. Кокун, Н. А. Агаєв, І. О. Пішко, Н. С. Лозінська, В. В. Остапчук. Київ, 2017. 284 с.

МЕЛЕНЕЦЬ А. Ю.

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
кафедра психології та соціальної роботи
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ДОКАЗОВІ МЕТОДИ ПСИХОТЕРАПІЇ ПТСР. АНАЛІЗ МІЖНАРОДНИХ ТА УКРАЇНСЬКИХ СТАНДАРТІВ

Актуальність теми досліджень методів психотерапії посттравматичного стресового розладу (далі ПТСР) зростає разом із популяризацією психотерапії серед цивільного населення. Особливої важливості ця тема набуває в Україні, в контексті тривалої збройної агресії зі сторони РФ, що створює хронічні умови негативного впливу на психічне здоров'я українців. Так, лише за останній рік щонайменше 4 823 33 особи були вимушені покинути країну [8]; зафіксовано та задокументовано понад 7 тисяч випадків смертей цивільного населення в результаті російської агресії [1]; особливо потерпають від ракетних обстрілів та економічних наслідків війни як найближчі території від лінії фронту, так і найвіддаленіші регіони. Все це спричиняє появу хронічного стресу та збільшення кількості ситуацій, які в психології називають травматичними, внаслідок яких виникає ПТСР.

Тому виникає потреба у розробці принципів надання психологічної допомоги цивільним особам з ПТСР на основі вивчення та систематизації накопичених знань і світового досвіду. Також потребує створення науково-практичних та методичних матеріалів задля організації

якісної підготовки спеціалістів, які надаватимуть психологічну допомогу та психоедукацію населенню.

Збільшення доказової бази окремих методів психотерапії та активний розвиток теми досліджень ПТСР за останні роки спричинили прогалину між сучасними світовими стандартами психотерапії ПТСР і теорією. Відтак, з'являється потреба у теоретико-методологічному аналізі доказових методів психотерапії ПТСР для вирішення задач: а) розвиток та поглиблення знань з володіння методами психотерапії ПТСР; б) формування у психологів актуальних знань і розуміння про інституційне спрямування осіб з ПТСР; в) оновлення науково-методичних матеріалів відповідно до сучасних реалій та потреб; г) інтеграція української психологічної спільноти у міжнародні спільноти.

Мета: аналіз та порівняння міжнародних та українських стандартів доказових методів психотерапії ПТСР.

Проаналізувавши інструкції таких професійних організацій, як АРА (США), NICE (Велика Британія), National Center for PTSD (США) та інших, ми прийшли до висновку, що МОЗ України і світові спільноти притримуються спільного розуміння до стандартів форми терапії ПТСР: так, за рекомендаціями МОЗУ, терапія ПТСР має включати психотерапію (розмовну психотерапію) та медикаментозну підтримку [3].

Медикаментозна підтримка призначається додатково при ускладненому перебігу та для подолання коморбідних станів. В Україні це рецептурні антидепресанти – пароксетин, венлафаксин або сертралін. Важливо підкреслити, що ці препарати використовуються лише як спосіб налагодити нормальне самопочуття і рутину в людини, щоби стало можливим проведення психотерапії. Без психотерапії ефективність цих препаратів становить близько 60% [3]. Тобто, при лікуванні ПТСР, психотерапії надається провідна роль, що підкреслює важливість обрання ефективних методів.

Отже, розглянемо методи психотерапії ПТСР з доказовою ефективністю.

КПТ або СВТ (Cognitive Behavioral Therapy) – напрям психотерапії, рекомендований міжнародними протоколами, як найбільш досліджений [4; 11; 9]. Фокусом уваги КПТ є взаємозв'язок між думками, емоціями і поведінкою. Процес терапії полягає у формуванні в клієнта адаптивних патернів поведінки і думок на заміну дезадаптивним. Цей підхід дозволяє відносно швидко подолати негативні симптоми (поведінкові, когнітивно-афективні), що ускладнюють життя людини. Окрім власне КПТ, для психотерапії ПТСР існують і використовуються спеціально розроблені **травмофокусовані напрямки КПТ (ТФ-КПТ):**

Когнітивно-процесуальна терапія (Cognitive Processing Therapy, СРТ) – це структурований вид КПТ, у якому процес терапії зосереджений на модифікації дисфункційних переконань, що склалися в людини внаслідок травматичного досвіду і викликають глибинні переживання сорому, провини та тривоги, посилюють симптоми уникнення. За 10–12 тематичних сесій, людина навчається навичкам ідентифікації та модифікації пов'язаних з травматичним досвідом негативних переконань.

Когнітивна терапія – вид терапії, зосереджений на модифікації когніцій – дисфункційних висновків і спогадів про травмуючу подію, які ускладнюють нормальне життя та процес відновлення людини.

Пролонгована експозиція – цей вид терапії направлений на симптоми уникнення та емоційної дисрегуляції. У процесі людина вчиться справлятися з переживаннями, які виникають внаслідок тригерів, асоціацій і спогадів, пов'язаних з травматичною подією. У результаті терапії формується новий досвід, у якому людина навчається опановувати власні емоції та переконується в тому, що здатна справлятися з переживаннями, а те, чого вона уникає, не несе загрози. Це дозволяє відмовитися від стратегій уникнення, які сильно обмежують нормальну життєдіяльність людини.

Указані методи демонструють свою ефективність у дослідженнях і тому є стандартом терапії ПТСР у США і Великій Британії [4; 9].

В Україні до рекомендацій уніфікованого клінічного протоколу первинної, вторинної (спеціалізованої) та третинної (високоспеціалізованої) медичної допомоги (УКПМД) увійшла **травмофокусована КПТ (ТФ-КПТ)**, без виокремлення напрямів [2].

Ще одним методом психотерапії ПТСР, який увійшов до українських і до міжнародних рекомендацій – це **EMDR. Eye Movement Desensitization and Reprocessing (EMDR)** – EMDR це структурований метод терапії, сфокусований на обробці спогадів про травматичну подію. За допомогою білатеральної стимуляції (ритмічні рухи очима, або постукування, звуки) знижується емоційна вираженість переживань, пов'язаних з травматичною подією. Цей метод допомагає опрацювати травмуючі спогади, зробити їх виносимими для людини. Унікальність методу полягає в тому, що він допомагає позбутися візуальних інтрузій – флешбеків-“картинок”. EMDR має вагому доказову базу, однак, дещо поступається в цьому травмофокусованій КПТ. Однак міжнародні рекомендації включають EMDR терапію як рекомендований метод і прогнозують її вхід до найбільш рекомендованих методів у майбутньому [4; 9].

Існують також методи, ефективність котрих вивчається. Вони прийняті до міжнародних рекомендацій як такі, використання яких виправдане тим, що потенційна користь перевищує ризик потенційної шкоди.

Короткотривала еклектична психотерапія або Brief Eclectic Psychotherapy (BEP) – поєднання когнітивно-поведінкової терапії і психодинамічного підходу. Цей метод, окрім методів подолання симптоматики, покладається на встановлення підтримуючих клієнт-терапевтичних відносин, що саме по собі має терапевтичний ефект.

Наративна психотерапія (Наративна експозиція, Narrative Exposure Therapy (NET)) – працює зі спогадами, (які є часто розірваними внаслідок травми) і допомагає опрацювати травматичний досвід, вписати його в єдиний і послідовний, осмислений наратив власного життя. Підходить для групової терапії і груп підтримки.

Серед міжнародних рекомендацій існують також **не рекомендовані методи**: так, NICE радить уникати методу **Дебрифінг**, який впродовж тривалого часу використовувався для запобігання ПТСР і продовжує зустрічатися в методичних матеріалах в Україні як метод допомоги при ПТСР. Виключення цього методу з рекомендованих, а також дискусія щодо доцільності його використання виникли через брак доказів ефективності, а також через можливу шкоду від використання цього методу [10; 6; 12; 9; 7]. Немає дебрифінгу й серед рекомендованих методів УКПМД. Натомість, для негайного зниження симптомів дистресу та зниження ранньої симптоматики ПТСР рекомендована перша психологічна допомога [10; 2].

Таким чином, міжнародні протоколи і МОЗ України мають спільні рекомендації щодо методів психотерапії ПТСР: перш за все, це травмофокусована КПТ та EMDR терапія. При ускладненому протіканні та коморбідних станах рекомендована також фармакотерапія, однак як додаток до першої ланки – травмофокусованої психотерапії.

У міжнародні протоколи також увійшли методи, ефективність яких вивчається: Короткотривала еклектична психотерапія або Brief Eclectic Psychotherapy (BEP) та Наративна психотерапія (Наративна експозиція, Narrative Exposure Therapy (NET)). До УКПМД ці методи не увійшли. Не рекомендується використання методу Дебрифінг. Цей метод також не увійшов до УКПМД.

Список використаних джерел:

1. В ООН підтвердили загибель в Україні понад 7000 цивільних через російську агресію. Радіо свобода. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-oon-ponad-7000-cyvilnyh-zhertv-vijny/32226136.html> (дата звернення: 10.04.2023).

2. Державний експертний центр МОЗ України. Уніфікований клінічний протокол первинної, вторинної (спеціалізованої) та третинної (високоспеціалізованої) медичної допомоги реакція на важкий стрес та розлади адаптації. Посттравматичний стресовий розлад. URL: <https://dec.gov.ua/wp->

content/uploads/images/dodatki/2016_121_PTZR/2016_121_YKPMPTZR.pdf?fbclid=IwAR067yDcA17RTxg67qO3m5jk6gnQmaS5HAe49cy0WzBggEciVhmhD_hTg7k (дата звернення: 10.04.2023).

3. Що треба знати про посттравматичний стресовий розлад. Міністерство охорони здоров'я України. URL: <https://moz.gov.ua/article/health/scho-treba-znati-pro-posttravmatichnij-stresovij-rozlad> (дата звернення: 10.04.2023).

4. Clinical Practice Guideline for the Treatment of Posttraumatic Stress Disorder (PTSD) in Adults. American Psychological Association. URL: <https://www.apa.org/ptsd-guideline/ptsd.pdf> (Last accessed: 10.04.2023).

5. Figueroa R., Cortés P., Marín H., Vergés A. The ABCDE psychological first aid intervention decreases early PTSD symptoms but does not prevent it: results of a randomized-controlled trial. *European Journal of Psychotraumatology*. 2022. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/20008198.2022.2031829> (Last assessed: 10.04.2023).

6. Friedman M., Schnurr P., Keane T. Handbook of PTSD Third Edition Science and Practice. 2021. 670 p.

7. Interventions for the Prevention of Post-traumatic Stress Disorder in Adults After Exposure to Psychological Trauma. Agency for Healthcare Research and Quality's (AHRQ). URL: <https://effectivehealthcare.ahrq.gov/products/ptsd-adults-trauma-interventions/research-protocol> (Last accessed: 10.04.2023).

8. Operational Data Portal. Ukraine Refugee Situation. Refugees from Ukraine registered for Temporary Protection or similar national protection schemes in Europe. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (Last accessed: 10.04.2023).

9. Post-traumatic stress disorder. NICE guideline. NICE The National Institute for Health and Care Excellence. URL: <https://www.nice.org.uk/guidance/ng116/resources/posttraumatic-stress-disorder-pdf-66141601777861> (Last accessed: 10.04.2023).

10. Rose S., Bisson J., Churchill R., Wessely S. Psychological debriefing for preventing post traumatic stress disorder (PTSD). *Cochrane Database of Systematic Reviews*. 2002. № 2. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12076399> (Last assessed: 10.04.2023).

11. Treatment – Post-traumatic stress disorder. National Health Service (NHS). URL: <https://www.nhs.uk/mental-health/conditions/post-traumatic-stress-disorder-ptsd/treatment> (Last assessed: 10.04.2023).

12. Wessely S., Deahl M. Psychological debriefing is a waste of time. *The British Journal of Psychiatry*. 2018. № 183. URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/the-british-journal-of-psychiatry/article/psychological-debriefing-is-a-waste-of-time/2009E3867C9EEB3B23183D030FAC3BFE> (Last assessed: 10.04.2023).

ОПАНАСЕНКО С. В.

магістр

спеціальність «Психологія»

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

ПОСТТРАВМАТИЧНИЙ СТРЕСОВИЙ РОЗЛАД У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: ТЕОРІЯ ТА ДІАГНОСТИКА

Психічне здоров'я виступає однією з основних складових загального здоров'я людини, поєднуючись з її фізіологічним початком. Індивідуум не може бути здоровим без психічного здоров'я. Психічне здоров'я має взаємозв'язок не лише із наявністю чи відсутністю захворювання у людини, воно інтегрується в інші аспекти її життя, соціального середовища, впливає на переживання останньою всього спектру позитивних чи негативних емоцій, її внутрішнього благополуччя та фізичного здоров'я.

Перебуваючи в умовах негативного впливу сучасного напруженого ритму життя, подвійних моральних стандартів, війни сучасна людина змушена діяти в умовах, наближених до екстремальних. Стрес – це фізіологічна та психологічна реакція організму на подразники, які спричиняють тривогу або небезпеку. Це може бути щоденні стресові ситуації, такі як довгий період роботи в напруженому графіку, фінансові труднощі, конфлікти з рідними або колегами, або більш серйозні стресові ситуації, такі як аварії, природні катастрофи або насильство. Стрес є нормальною реакцією організму людини на складні життєві ситуації.

Аналіз наукових джерел дозволив дійти висновку, що досліджуючи протягом останніх 80-ти років феномен стресу, науковці не змогли дійти одностайної думки щодо єдиного визначення цього поняття. З одного боку, стрес розглядається як суто негативне явище, з іншого, як таке, що має як позитивні, так і негативні площини [4].

Представники психосоматичної медицини так тлумачать дефініцію «стрес»: Ф. Александер розглядав стрес у дихотомії: стрес-чинник, стрес – реакція людини на нього; Д. Меканік досліджував природу стресу відповідно до біхевіористичної концепції та вважав, що це відповідна дискомфортна реакція організму особистості на подразники; Б. Доренвенд вивчав стрес у межах соціально-психологічної теорії як поведінкову реакцію людини на низку соціально-психологічних чинників; Г. Вольф досліджував психосоматичні реакції людей у стресових ситуаціях, тобто зміщував акцент на поведінкові характеристики особистості, визначаючи стрес як фізіологічну реакцію на зовнішні подразники [3, с. 13].

Серед низки стресових станів посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) посідає одне з чільних місць та потребує обов'язкового діагностування й лікування.

Посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) є психологічним станом, який може виникнути після досвіду травматичних подій, таких як бойові дії або інші ситуації, пов'язані зі смертю, тяжкими тілесними ушкодженнями, сексуальним насиллям та ін.

«ПТСР є, мабуть, найбільш суперечливим з усіх психіатричних діагнозів. Так, існують розбіжності щодо кваліфікованих подій, які вважають достатньо травматичними, щоб спровокувати посттравматичний стресовий розлад; щодо характеру типових симптомів, які виникають після впливу травми; щодо заходів запобігання ПТСР та його лікування; а також розбіжності щодо того, яку компенсацію мають люди з ПТСР» [1, с. 23].

Стрес може спричинити багато різних фізичних та психічних проблем, у той час як ПТСР є однією з форм психічного розладу, що може виникнути після травматичної події. Тому, хоча ці два терміни пов'язані, вони мають різні концептуальні та клінічні значення.

Відповідно до Міжнародної класифікації хвороб 10-го перегляду, ПТСР – це психічний розлад, який може розвинути у людей, що пережили або були свідками травматичної події, яка спричинила пошкодження або загрозу життю.

Військовослужбовці є особливою категорією громадян, які піддаються великому стресовому навантаженню під час виконання своїх посадових обов'язків. Тому, не дивно, що багато з них переживають посттравматичний стресовий розлад. У військовослужбовців ПТСР може розвиватися через досвід бойових дій, побачення жорстокості та насильства, страх за власне життя та життя товаришів, розділення від родини та друзів та інші подібні фактори.

«Окрім того, військовослужбовці, які мали досвід перебування у бойових подіях, часто проявляють нестійкість психіки, за якої як великі, так і незначні труднощі штовхають людину до різноманітних видів агресії та аутоагресії, серед яких є і самогубство. У Збройних силах України та арміях інших країн існує тенденція до збільшення кількості самогубств серед військовослужбовців» [2, с. 164].

Симптоми ПТСР можуть включати:

- повторні спогади або нав'язливі думки про травматичну подію;
- нічні кошмари про травматичну подію;
- уникнення та ухилення від ситуацій, що нагадують травматичну подію;
- підвищена тривожність та підозрілість;
- зниження настрою та інтересів;
- відчуття відокремлення від інших людей;
- проблеми зі сном та концентрацією;
- підвищена роздратованість та легка збудливість.

Ці симптоми можуть розгорнутися у відмінній послідовності та різних комбінаціях, залежно від того, як травматична подія вплинула на особу. Якщо військовослужбовець переживає ці симптоми після травматичної події, важливо звернутися за допомогою до професійного психотерапевта або лікаря.

Для лікування ПТСР у військовослужбовців можуть використовуватися різні методи, включаючи терапію, ліки та інші підходи.

Психотерапія: різні види психотерапії можуть бути корисні для лікування ПТСР. Наприклад, когнітивно-поведінкова терапія може допомогти особі з ПТСР навчитися управляти своїми думками та емоціями, а емоційно орієнтована терапія може допомогти особі з ПТСР відновити зв'язок між тілом та емоціями.

Ліки: деякі ліки, такі як антидепресанти та препарати для заспокоєння, можуть допомогти зменшити симптоми ПТСР.

Експозиційна терапія: цей вид психотерапії полягає у поступовому викладанні особі з ПТСР тим ситуаціям, що викликають тривогу, з метою зменшення тривожності та покращення здатності до адаптації.

Рухові терапії: це включає фізичні вправи, які можуть допомогти розслабитися та зменшити тривогу, такі як йога, танець та інші.

Медитація та міндфулнес: ці практики можуть допомогти особі з ПТСР зосередитися на моменті та зменшити тривогу та напругу.

Ці методи лікування можуть бути використані окремо або в комбінації, залежно від потреб та індивідуальних особливостей особи з ПТСР. Важливо, щоб лікування було індивідуалізованим та проводилося під керівництвом кваліфікованого фахівця. Важливо надати підтримку та допомогу військовослужбовцям, які стикаються з цим станом, і підтримувати їх у процесі одужання.

Отже, збереження ментального здоров'я населення є ключовим завданням в умовах воєнного часу. Воєнні конфлікти, терористичні акти та інші форми насильства можуть призвести до травми та стресу у населення. Це може призвести до зниження якості життя, збільшення ризику розвитку психічних і фізичних захворювань, зниження працездатності та інших проблем.

Усвідомлення та прийняття факту наявності ПТСР є важливим кроком на шляху до одужання. ПТСР є серйозним психічним розладом, який може виникнути в результаті переживання травматичної події, такої як війна, терористичний акт, насильство або катастрофа.

У багатьох випадках військові, які пережили травматичну подію, можуть бути неусвідомлені щодо свого стану. Вони можуть ігнорувати симптоми ПТСР або спробувати знайти інші способи заспокоїтися, наприклад, за допомогою алкоголю або наркотиків. Проте, визнання наявності ПТСР та початок лікування можуть допомогти зменшити тяжкість симптомів і поліпшити якість життя.

Лікування ПТСР може включати психотерапію, фармакотерапію та інші методи. Проте, перший крок у лікуванні полягає в тому, щоб визнати наявність проблеми та звернутися до кваліфікованого фахівця для отримання допомоги.

Список використаних джерел:

5. Галич М. Ю., Литвин В. В. Загальна характеристика посттравматичного стресового розладу в умовах воєнного часу: діагностика та профілактика. *Юридична психологія*. 2022. № 1 (30). С. 22–28.

6. Синишина В. Вплив бойового досвіду на посттравматичний стресовий розлад у учасників антитерористичної операції. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. 2021. Вип. 4. С. 162–170.

7. Тептюк Ю. О. Психологічні умови розвитку стресостійкості у соціальних працівників різних вікових категорій : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2021. 272 с.

8. Wise M. G. Posttraumatic stress disorder, human reaction to catastrophe. *Drug Ter.* 1983. P. 121–123.

ОРЛОВСЬКА О. А.

аспірантка

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ ДО ПРОФЕСІЙНИХ ВИКЛИКІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

Адаптація учасників бойових дій до умов мирного життя – це складний багатоаспектний процес, який охоплює усі сфери життя людини. Адаптація передбачає пристосування особистості до нових умов соціального середовища через оволодіння нормами поведінки, пристосування до вимог суспільства. Тут учасник бойових дій може зустрітися із необхідністю узгоджувати розбіжності між вимогами та очікуваннями соціуму по відношенню до нього та його реальною поведінкою, і між його можливостями – та реаліями соціального середовища, в якому він перебуває.

Завершення служби та повернення до цивільного життя є щасливим моментом як для самого бійця, так і для його сім'ї. Але довгоочікуване повернення до мирного життя

ускладнюється здобутим досвідом війни і його наслідками: фізичні та ментальні ушкодження, наслідки бойових дій, травматичний досвід, складний емоційно-психологічний стан, посттравматичний стресовий розлад, необхідність відновлення. «У проблематиці соціально-психологічної реадаптації учасників АТО найголовнішою проблемою було і залишається, як повернутися в мирне життя, реалізувати свій творчий та виробничий потенціал без порушення психіки особистості й негативних наслідків як для себе, так і для оточуючих» [1, с. 94].

Досвід війни може дуже сильно змінити особистість – настільки, що довоєнне оточення, професія, уподобання, звички та цінності можуть стати неактуальними. Повернувшись до мирного життя, учасник бойових дій має адаптуватися у ключових напрямках:

1. Загальна психологічна адаптація – звикати до нових умов існування, відсутності дисципліни та режиму як на війні, звикання до розпорядку життя цивільної людини, повернення минулих буденних звичок.
2. Соціальна адаптація – відчувати себе частиною соціуму, віднайти себе заново в суспільстві, перевчатися у своїх реакціях.
3. Сімейна адаптація – відновити роль члена сім'ї, у якого є сімейні функції та обов'язки.
4. Професійна адаптація – повернення до професії або реалізація себе у новій, підлаштовуватися під виклики ринку праці.

Детальніше розглянемо останній пункт. Дослідники теми професійної реабілітації зазначають про труднощі, з якими стикається комбатант: небажання повертатися у минулу професію, розгубленість стосовно професії, неможливість повернутися у довоєнну професію через проблеми із здоров'ям чи інвалідність, нерозуміння того, як використовувати здобуті на війні навички. Деякі дослідники звертають на увагу на наступне: «Коли боєць повертається до звичайного мирного життя, він виявляється неконкурентоспроможним на ринку праці, оскільки свій військовий досвід не може застосувати, що змушує його займатись некваліфікованою працею, а часом і вдаватися до правопорушень, оскільки у «силовій сфері» він відчуває себе більш впевнено, ніж в «інтелектуальній» [4, с. 232]. Це лише один із варіантів можливої поведінки, втім його також необхідно враховувати. А цій ситуації учасник бойових дій потребує професійної реабілітації. Професійної реабілітації та адаптації учасників АТО – «це заходи, спрямовані на відновлення та вдосконалення професійних навичок і умінь учасників антитерористичної операції шляхом адаптації, реадаптації, професійного навчання, перенавчання чи перекваліфікації для підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці» [2, с. 96]. У цьому допомагають органи соціального захисту населення. Також, у центрі соціально-психологічної реабілітації учасників бойових дій комбатант може отримати різносторонню фахову допомогу та сприяння, зокрема, профконсультування, первинну або додаткову професійну освіту, підвищення кваліфікації за цивільними спеціальностями, професійну перепідготовку. Втім, з огляду на повномасштабне вторгнення Росії в 2022 році, в Україні, вірогідно, запрацюють ефективніші інструменти професійної реабілітації учасників бойових дій після завершення війни.

Для самого учасника бойових дій актуальним є пошук особистісних ресурсів для включення у мирне життя: «Це можуть бути несуперечливі, узгоджені уявлення про мирне життя, про себе та інших в ньому, визначеність емоційно-ціннісного ставлення особистості до явищ цивільного життя, переживання стану самоствердження, самоактуалізованості, безконфліктне продуктивне виконання діяльності (професійної, сімейних ролей тощо), задоволеність основних соціальних потреб» [5, с. 194]. Потужним

ресурсом до включення у різні аспекти мирного життя, в тому числі, й у професію, є ресурси які дає посттравматичне зростання.

Посттравматичне зростання допомагає долати наслідки травматичних подій завдяки іншому погляду на отриманий досвід. У цій стратегії використовується позитивна переоцінка як спроба інтерпретувати пережите, поглянувши насамперед на світлу сторону речей [6, с. 798]. Посттравматичне зростання впливає на переосмислення стосунків із оточуючими і на переосмислення себе, як-от: більш глибокі та ширі стосунки із значимими людьми – членами сім'ї, друзями; краще розуміння себе, своїх можливостей; вміння цінувати кожний прожитий день свого життя та радіти повсякденним речам; бажання проявляти свої здібності та розвивати схильності [3, с. 16]. Завдяки посттравматичному зростанню може з'явитися бажання у професійній орієнтації або переорієнтації в зовсім іншу галузь, з'являється впевненість у своїх силах, у можливості долати негаразди, розширяти плани на майбутнє. Посттравматичне зростання – це не тільки про те, щоб справитися із травматичними переживаннями, а й отримати розвиток, який перевищить попередній рівень. Дослідниця Т. Титаренко зазначає, що існують практики посттравматичного зростання, з поміж-яких є пошук нових способів взаємодії; посилення уваги до власної ролі у всьому, що відбувається; постійне самонавчання, зростання готовності до змін, усе більш конструктивне ставлення до власних помилок [3, с. 18–19]. На нашу думку, ці практики можуть бути використаними учасником бойових дій у професійному пошуку себе.

Отже, у мирному житті перед учасниками бойових дій постають професійні виклики. Вони мають вирішити суперечності, що стосуються їх подальшого професійного розвитку: повернутися до довоєнної професії чи інтегрувати здобути воєнні навички у новій? В якій професії реалізовуватися з огляду на виклики ринку праці? Для вирішення цих питань учасникам бойових дій має допомагати державна підтримка, яка, вірогідно, буде вдосконалюватися, професійна реабілітація, а також внутрішні ресурси посттравматичного зростання для впевненості у своїх силах і рішучість у зміні професійних орієнтирів.

Список використаних джерел:

1. Гуцуляк Н. М., Матейчук Н. Г. Особливості реадaptaційного процесу військослужбовців-учасників АТО в складних життєвих обставинах. *Психологічна допомога особистості в складних обставинах життєдіяльності* : зб. тез доп. всеукр. наук.-практ. сем. Чернівці, 2018. С. 94–98.
2. Пузирна Н. С. Професійна реабілітація й адаптація учасників антитерористичної операції: поняття та правове регулювання. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2019, № 19. С. 91–97.
3. Титаренко Т. М., Дворник М. С., Климчук В. О. Соціально-психологічні технології відновлення особистості після травматичних подій : практич. посіб. / Національна академія пед. наук України, Ін-т соціальної та політичної психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2019. 220 с.
4. Тополь О. В. Соціально-психологічна реабілітація учасників антитерористичної операції. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки*. 2015. Вип. 124. С. 230–233.
5. Яблонська Т. М., Дембицька Н. М. Адаптація до цивільного життя військовослужбовців, які повернулись із зони бойових дій. *Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи* : матер. II Міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 2017. С. 193–200.

6. Helgeson V. S., Reynolds K. A., Tomich P. L. A Meta-Analytic Review of Benefit Finding and Growth. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 2006. Vol. 74 (5). P. 797–816.

СЕМЕНЮК О. С.

аспірант
спеціальність «Психологія»
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

науковий керівник
кандидат психологічних наук, доцент
БОНДАР С. І.

ПСИХОЛОГІЯ ГУМАНІЗМУ В ГУМАНІЗАЦІЇ ОСВІТИ

Шлях становлення незалежності України жорстоко перетнула страшна війна Росії проти України, і ця війна нещадно знищує людський потенціал. У такій жорстокій несправедливості питання гуманізму та людинолюбства відступають на задній план. Але життя триває, Україна виборює свою незалежність у реальних збройних битвах з ворогом, наближає Перемогу, вірить у мирне майбутнє. Територія держави розподілилася на окуповані території, деокуповані та ті, які не зазнали усіх жахів війни, але перебувають під обстрілами і загрозами. Попри все, економіка працює, діти навчаються в школах, студенти в закладах вищої освіти. Без освіти неможливий розвиток науки, техніки, економіки і т. д. Ще з 1994 р. в Україні діє Державна національна програма «Освіта: Україна ХХІ століття», визначальними напрямками якої є гуманізація та гуманітаризація освіти в нашій державі з метою упередження загроз існування людини через кризові ситуації та глобальні суперечності в суспільстві. Таким чином необхідною умовою виживання людства слугує *гуманізація відносин у суспільстві*, на міжнародному рівні, створення нової освітньої парадигми, нової етики, основоположними принципами якої є гуманізм, свобода вибору, толерантність та інші гуманістичні парадигми. У системі права гуманізм, як правова категорія, являє собою світогляд, що розглядає людину як вищу, самодостатню та самоусвідомлюючу цінність. Гуманізм виражає ставлення до людини принаймні з двох боків: визнає соціальну цінність людської особистості й відкидає все, що є несумісним з такою її оцінкою. Отже, гуманізм є певною моральною вимогою до поведінки людей, тобто певною категорією морального усвідомлення людини найвищою соціальною цінністю в державі [3].

Але поняття гуманізму присутнє не тільки в правовій науці. Ще видатний український філософ і поет Григорій Сковорода ототожнював гуманізм з любов'ю. Він стверджував, що любов благотворно впливає на стосунки між людьми, вона лікує душу людини.

У 60-х роках 20 ст. в Америці потужно розвинувся напрямок гуманістичної психології, найвизначнішими представниками якої були А. Маслоу та К. Роджерс. Гуманістична психологія виступила як «третя сила» на противагу найвпливовішим у тогочасній західній психології напрямкам – біхевіоризму та психоаналізові. Психологія гуманізму ввела поняття «здорової особистості», наповнила його позитивним змістом, стрижнем якого є прагнення особистості самоактуалізуватися, розкрити свій творчий

потенціал. Ідеї гуманістичної психології знайшли широке застосування в психологічній допомозі, в освіті, в менеджменті [1; 2].

Співзвучною з гуманістичною психологією за ціннісною налаштованістю та високим філософсько-методологічним рівнем є концепція, сформована в Україні В. Роменцем. Соціокультурна значущість гуманістично налаштованих напрямів, що розвинулись у 2-й пол. 20 ст. в царині психологічної науки та практики, знаходить вияв і в професійних колах (через надання конкретної допомоги людям у розв'язанні їхніх психологічних проблем, в особистісному зростанні) і поза ними (завдяки можливості використання у найрізноманітніших сферах суспільного життя через поглиблене розуміння людської сутності, в тому числі й в освіті) [4].

Керуючись принципами гуманізму та ідеями гуманістичної психології, сучасна національна освіта ставить першочерговим завданням формувати повагу до іншої людини як до самої себе, що важливо у відносинах між людьми, етносами, державами, культурами; толерувати взаємозв'язок і взаємообмін між суб'єктами навчально-виховного процесу, етнічними культурами і загальнолюдськими цінностями; утверджувати розуміння необхідності соціального партнерства національної та загальнолюдської культури. Слід виходити з того, що лише завдяки інтелектуальному та моральному розвитку людина отримує здатність виконувати обов'язки по відношенню до інших. Чим вужчі й обмеженіші здатності для виконання обов'язків, тим вужчою стає на індивідуально-суспільному рівні система відносин, які формують громадянське суспільство, особливості його економічного, етичного, релігійного, державного, культурного, етнонаціонального характеру. Принципи гуманізму, демократії, культуровідповідності, народності, полікультурності не можуть бути зігноровані, а мають бути зорієнтовані на позитивну мотивацію соціальної дії особистості [5].

Для того щоб лишатися собою, особистість має бути всебічно розвиненою та самодостатньою. Процеси демократизації вимагають від особистості поглибленого саморозвитку, формування самосвідомості як об'єктивно обумовленого процесу демократизації, як передумови подальшого прогресу людства. Стає очевидним той факт, що змістом і основним показником прогресу людства вважається розвиток кожної окремої особистості на базі її здібностей. Через це першочерговим в освіті постає принцип людиноцентризму, оскільки найціннішим надбанням суспільства є вільна, гуманна, творча особистість.

Список використаних джерел:

1. Гуманістична психологія: Антологія : у 3 т. Т. 1. Гуманістичні підходи в західній психології ХХ ст. Київ, 2001.
2. Балл Г. О. Гуманістична психологія. *Енциклопедія сучасної України* / редкол.: І. М. Дзюба, А. І. Жуковський, М. Г. Железняк та ін.; НАН України, НТШ. Київ : Ін-т енциклопедичних досліджень НАН України, 2016. URL: <https://esu.com.ua/article-24650>
3. Морозова Л. П. Гуманізм: особливості історичного розвитку. URL: <http://conf.vntu.edu.ua/humed/2010/txt/morozova.php>
4. Роменець В. А., Маноха І. П. Історія психології ХХ століття. Київ, 1998.
5. Філіпчук Г. Пріоритет екоантропоцентризму в освітній політиці. *Українознавство*. 2005. № 1. С. 111–115.

ФРОЛЕНКО К. М.

здобувач ступеня доктора філософії з психології, аспірант
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

**УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ІТ ІНДУСТРІЇ В УМОВАХ
НЕВИЗНАЧЕНОСТІ**

Швидкість змін у сучасному житті, завдяки науково – технічному прогресу зростає в геометричній прогресії. Пройшло 200 років від початку промислової революції в Англії, приблизно 140 років від реєстрації патенту на лампу розжарення, зробленого Томасом Едісоном, 60 років від першого пілотованого польоту людини у космос, 50 років від першого прототипу стільникового телефону, 40 років від отримання патенту на перший 3D принтер, 8 років поширюється використання штучного інтелекту. Сучасна людина оперує значно більшими обсягами інформації та переживає за своє життя значно більшу кількість змін, ніж попередні покоління і це – загальний тренд. Поточна кількість інформації та швидкість, з якою зростають об'єми інформації, значно перевищує здатність людини її сприймати і усвідомлювати. На поточний момент, однією з найбільш динамічно розвиваючихся галузей є ІТ, де розвиток галузі вимагає від працівників постійного вдосконалення своїх професійних навичок, аналітичних здібностей, здатності до постійного навчання. У березні 2020-го року в Україні зафіксований перший підтверджений випадок COVID 2019, за кілька тижнів у країні розпочався карантин, внаслідок чого більшість співробітників ІТ компаній перемикнулися на віддалений режим праці. Віддалений режим праці викликав зміну звичного режиму та ритму роботи, часткову ізоляцію, відмінні від звичних типи комунікацій. Такий режим означав невизначені робочі години та обсяг роботи, відсутність звичного фокуса і мети, обмеження соціальної комунікації, значно триваліші інтервали роботи за ПК, що негативно впливають на фізичний стан. Горизонт планування подій, при цьому, з місяців або навіть років у деяких випадках зменшився до тижнів (як у виробничому, так і в персональному аспектах). У 2022 року почалося повномасштабне вторгнення Російської Федерації в Україну, основними наслідками якого були масштабна міграція, зміна звичного та комфортного робочого місця, стрес і вигорання, викликані ризиками пов'язаними з військовими діями. Горизонт планування подій зменшився до днів або навіть годин завдяки невизначеності військових ризиків.

Мета дослідження: дослідити вплив швидких змін і невизначеності на процеси в ІТ індустрії, проаналізувати поточні потреби в управлінні змінами, сформулювати рекомендації по коригуванню процесу управління змінами.

Результати. За аналізом літературних джерел горизонт планування і контролю зменшився до днів або в деяких випадках навіть годин. Для такої ситуації заведено використовувати термін «VUCA», де:

V = Volatility Нестабільність: природа, динаміка та швидкість змін.

U = Uncertainty: Невизначеність: відсутність передбачуваності, перспективи несподіванки, відчуття обізнаності та розуміння проблем і подій.

C = Complexity: Складність: поєднання сил або проблем, відсутність причинно-наслідкового ланцюга та плутанина, яка оточує організацію.

A = Ambiguity: Неоднозначність: туманність реальності, можливість неправильного прочитання та змішане значення умов; причинно-наслідкова плутанина.

Джерелом терміну VUCA – є теорія лідерства, яка сформувалася в армії США у 1980-х, у свою чергу Д. Каннеман формулює опис двох когнітивних систем (або режимів

мислення) – «Система 1» і «Система 2». Так, Система 1 спрацьовує автоматично і швидко, з мінімальною кількістю зусиль чи взагалі без них, без відчуття вольового контролю. Система 2 зосереджує увагу на розумовій діяльності, що потребує розумових зусиль, наприклад, складних обчислень. Функціонування Системи 2 часто пов'язують із суб'єктивними відчуттями діяльності, вибору та концентрації [1; 2]. Система 1 без якихось зусиль створює враження та почуття – основне джерело переконань і свідомого вибору Системи 2. Функції Системи 2 у свою чергу, мають одну спільну рису: вони потребують уваги та перериваються, щойно увага відтягується на щось інше. У всіх ситуаціях, коли працює Система 2, людина мусить зосереджувати увагу, і якщо не може цього зробити, то або не впорається з завданням, або виконає його некоректно. Відомо, що в умовах стресу та невизначеності люди користуються частіше Системою 1, діють базуючись на емоціях, та попередньому досвіді. Метою будь-якої організації є результативна робота, яка у випадку ІТ індустрії, зазвичай, пов'язана з роботою Системи 2. Метою роботи бізнес-аналітика є опис бізнес-процесів, метою діяльності Software-інженера – трансформація бізнес-вимог у код, що працює; та застосунки, що виконують певні функції, quality assurance інженера (тестувальника) – трансформація бізнес-вимог у тестові сценарії, аналіз граничних вимог і так далі. Всі ці дії є результатом свідомого логічного мислення, тобто Системи 2. Ще більше залучення «холодного» і беземоційного розуму потрібно в разі суттєвих організаційних змін або навчання персоналу.

В умовах постійної невизначеності та небезпеки справжнім і найважливішим викликом лідера колективу є створення прийнятних умов роботи, які дозволять людям залучити їх когнітивні здатності та сфокусувати увагу на завданні, а не навколишніх подразниках. Для цього допоміжними є ритуали Agile методологій – наприклад, регулярні зустрічі в один і той самий час з наперед заданою, відомою аджендою, які відбуваються за будь-яких умов, створюють острівце визначеності та стабільності при неприйнятних зовнішніх умовах. Ключовим елементом популярних в ІТ Agile методологій є побудова довіри членів команди один до одного, до компанії в цілому та керівництва. Довіра у свою чергу є базовим елементом побудови мережі емоційної підтримки та середовища, у якому люди підтримують один одного та ніколи не залишаються наодинці з зовнішніми обставинами. Використання практики check-in на початку зустрічі (як я себе зараз відчуваю по шкалі від одного до 10 ти, яке відчуття у мене наразі найсильніше) – дозволяє вчасно виявляти людей, які не здатні працювати, або яким потрібна кваліфікована допомога. Класифікація та визначення способів і засобів комунікації – у деяких випадках доцільно використовуємо листи, коли краще зробити відеодзвінок і так далі), дозволяє утримувати увагу і фокусування на завданні.

Узагальнюючи – метою дій лідера в умовах невизначеності є послідовна відповідь на компоненти VUCA:

- Для того щоб зменшити Volatility – потрібно сформувати графік ритмічних, повторюваних подій і ритуалів, які вносять елемент штучної стабільності у нестабільні зовнішні обставини.
- З метою зниження Uncertainty – потрібно сформувати реалістичну візію розвитку команди або організації, домовитися про план дій в екстремальних обставинах, резервувати критичні процеси.
- Для подолання Complexity – потрібно розподілити проблеми на компоненти та залучити відповідних спеціалістів.
- Відповіддю для Ambiguity може стати набір правил, традицій і політик, які чітко регламентують подолання тієї чи іншої ситуації.
- Дуже допоміжним може стати Agility – здатність команди, компанії та окремих індивідуумів швидко реагувати / бути готовими до змін.

Висновки: Існує проблема керування, довгострокової стабільності та адаптації процесів ІТ індустрії під поточні умови. Не вивчені аспекти впливу довготривалого стресу на здатність ІТ команд запроваджувати зміни і навчатися новим практикам.

Список використаних джерел:

1. Kahneman Daniel. Thinking fast and slow. NY : Farrar, Straus and Giroux, 2013.
2. Mackey Richard H. Sr. *Translating Vision into Reality: the Role of the Strategic Leader*. (Carlisle Barracks, PA : US Army War College, 1992).

ЦЕРКОВНА О. М.

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальність 053 «Психологія»
кафедра психології та соціальної роботи
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

У 21 столітті інформаційні технології стали невід’ємною частиною розвитку суспільства. Асоціацією ІТ Ukraine у кінці 2022 року, було проведено опитування, в якому прийняло участь 147 ІТ-компаній. Їх дослідження свідчить про те, що за підсумками десяти місяців 2022 року ІТ-галузь в умовах воєнного стану принесла 6 млрд доларів США експортної виручки в економіку України та досягла 10% зростання у порівнянні з попереднім роком [3]. «В ІТ створюються нові робочі місця та залучаються іноземні інвестиції, крім того – і це найголовніше – саме ІТ-галузь формує інноваційний вектор розвитку вітчизняної соціально-економічної системи. Саме тому дослідження HR-проблем, що мають місце в ІТ-галузі, зокрема, проблеми емоційного вигорання від професії в ІТ-працівників, є актуальним і своєчасним» [1].

«Професійне вигорання – психологічний стан працівника, який характеризується емоційною байдужістю, хронічною втомою від власної роботи та редукцією професійних досягнень. Виникненню синдрому професійного вигорання передують перебування у стані постійного психологічного напруження та значної інтелектуальної концентрації. В даний час значно розширюється кількість симптомів та збільшується перелік професій, представники яких схильні до синдрому професійного вигорання» [2].

«З позиції теорії стресу емоційне вигорання розглядається як вияв дистресу, що виникає внаслідок накопичення негативних емоцій та відсутності їх розрядки, безвідносно до професійного середовища (Р. Сельє). Розгляд емоційного вигорання як механізму психологічного захисту вказує на деструктивність не самого феномена, а його наслідків (погіршення якості виконання професійних завдань, стосунків з колегами) (В. Бойко). З точки зору самоактуалізації особистості емоційне вигорання пояснюється як наслідок перевищення психоемоційних витрат над очікуваними результатами (М. Агапова)» [5].

На даний час є багато публікацій та теоретичних досліджень, які висвітлюють тему емоційного вигорання працівників різних сфер, проте емоційне вигорання працівників ІТ-сфери досі залишається малодослідженою темою.

Працівники цієї галузі стикаються з різними викликами у своїй професійній діяльності. Стрімкий розвиток галузі вимагає від працівників ІТ-сфери постійного вдосконалення своїх професійних навичок. Від ІТ-спеціалістів вимагаються:

«аналітичний склад розуму, висока здатність до навчання, відповідальність, уважність, наполегливість, витривалість, старанність. Професійні вміння та навички у цілому включають: знання технічної англійської на рівні Upper Intermediate і вище, мов програмування залежно від потреб компанії (HTML, Java, JavaScript, C; C++, PHP тощо); досвід проектування структури сховищ даних; практика роботи з Microsoft SQL Analysis Services, Microsoft SQL Server, Reporting Services, PowerBI, Linux, Git, Yii Framework, AngularJS і т.п.» [4].

Завдання, які стоять перед ІТ-спеціалістами часто виявляються занадто складними та вимагають посиленої розумової діяльності. Колектив ІТ-компанії – це працівники із різних країн, з різними світоглядами, менталітетом і звичками, тому працівники постійно адаптуються до нових умов роботи, до свого оточення та режиму праці. Працівники відчувають стрес через понаднормову тривалість робочого дня, роботу у вихідні дні та роботу в нічні години. Тривала робота за ПК призводить до незадовільного фізичного стану, виникає перенапруження в тілі, що призводить до проблем із здоров'ям. Також часта проблема в ІТ-сфері, це вичерпаний ліміт задоволення від своєї роботи.

«ІТ-фрілансери можуть відчувати стрес через складнощі планування рівномірної завантаженості та грошових потоків, через складнощі в розумінні побажань кінцевого замовника, через соціальну незахищеність, через пряму залежність від коливань кон'юнктури ринку» [1].

В Україні та за кордоном проводилися дослідження синдрому професійного вигорання у працівників ІТ-сфери.

«У дослідженні О. В. Шнайдера (проводилось на базі ІТ-компаній м. Львів в період з вересня по жовтень 2013 р.; участь взяли 45 осіб: 39 чоловіків та 6 жінок; середній вік респондентів – 24 роки; середній досвід роботи – 3 роки; у дослідженні використовувались три методики: TAS, методика В. В. Бойка, методика Н. Хола) було отримано результати, представлені нижче.

Результати щодо формування стадії напруження по відношенню до роботи (переживання тривоги та депресії, підвищення нервовості):

- у 12% (5 осіб) виявлено сформовану стадію напруження;
- у 26% (12 осіб) виявлено стадію напруження на етапі формування;
- у 62% (28 осіб) напруження, пов'язаного з роботою, не виявлено.

Результати щодо формування стадії резистентності по відношенню до роботи (редукція професійних обов'язків, вибіркоче неадекватне емоційне реагування в професійній діяльності):

- у 16% (7 осіб) виявлено сформовану стадію резистентності;
- у 42% (19 осіб) виявлено стадію резистентності на етапі формування;
- ще у 42% (19 осіб) резистентність по відношенню до роботи не виявлено.

Результати щодо формування стадії виснаження (втрата психічних ресурсів, ослаблення нервової системи, зниження емоційного тону):

- у 11% (5 осіб) виявлено сформовану стадію резистентності;
- у 18% (8 осіб) виявлено стадію резистентності на етапі формування;
- ще у 71% (32 особи) резистентність по відношенню до роботи не виявлено.

У результаті проведеного дослідження О. В. Шнайдер дійшов висновку, що синдром емоційного вигорання в професійній діяльності фахівців ІТ є тісно пов'язаним зі здатністю керування емоціями.

Слід звернути увагу, що вибірка в дослідженні О. В. Шнайдера досить обмежена, тим не менш, дослідження є досить цікавим як з точки зору отриманих результатів, так і з точки зору можливості їх порівняння з поточною ситуацією.

У дослідженні О. В. Вовк, проведеному в 2019 р., що ґрунтувалось на методиках В. Бойка, В. Лосенкова, М. Куна та Т. Мак-Партланда, Люшера, яке було проведено за результатами опитування 47 осіб, працюючих в сфері ІТ (та 45 осіб контрольної групи, сформованої з персоналу тих самих компаній, але не працюючих в сфері ІТ), було отримано наступні результати:

- у 55,3% (26 осіб) виявлено сформований синдром професійного вигорання (в контрольній групі – 40%, 18 осіб);
- у 31,9% (15 осіб) виявлено синдром професійного вигорання на етапі формування (в контрольній групі – 37,7%, 17 осіб);
- ще у 12,7% (6 осіб) професійне вигорання не виявлено (в контрольній групі – 22,2%, 10 осіб).

За результатами решти методик психологічної діагностики, що використовувались у дослідженні О. В. Вовк, автор робить висновок, що одним із факторів впливу на імовірність розвитку синдрому професійного вигорання можна вважати нестійку самооцінку.

Хоча база дослідження О. В. Вовк є такою ж обмеженою, як і в дослідженні О. В. Шнайдера, отримані результати є досить показовими з точки зору характеристики проблеми в динаміці. Дослідження О. В. Вовк, проведене через 6 років після дослідження О. В. Шнайдера на базі методики В. Бойка демонструє, що проблема професійного вигорання у працівників ІТ-сфери набула значно більших масштабів: сформований синдром професійного вигорання виявлено більше, ніж у половини працівників, а ще майже у 40% він знаходиться на стадії формування. Це свідчить про серйозні кадрові проблеми в сфері ІТ, що наростають досить швидкими темпами» [1].

«Цікавими є результати дослідження емоційного вигорання працівників ІТ під впливом пандемії COVID-19, проведене проєктом Naystack в 2021 р. Про відчуття вигорання повідомили 83% респондентів (55% з них – про помірний ступінь професійного вигорання). Крім того, 81% респондентів повідомили, що почуваються більш втомленими через пандемію COVID-19, ніж спостерігалось раніше. Серед основної причини посилення професійного вигорання, зумовленого пандемією, називають зростання навантаження (40%). Надмірне завантаження також лідирує і серед причин професійного вигорання, не зумовленого COVID-19 (47%), серед інших причин вказуються неефективний робочий процес (31%) і незрозумілі цілі та завдання (29%)» [1].

Отже, проблема емоційного вигорання у працівників ІТ-сфери в останні роки стає більш вираженою. Причини, які призводять до професійного вигорання зумовлені стресом, який є специфічним для цієї сфери діяльності. Керівники ІТ-компаній відмічають, що у галузі, яка стрімко розвивається, це особливо відчувається на фоні дефіциту висококваліфікованих кадрів.

Список використаних джерел:

1. Найчук В. В., Лесніченко Н. П., Кожухаренко М. О. Причини та специфіка прояву синдрому професійного вигорання в працівників іт-сфери. URL: <http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/78/173>
2. Моначин І. Л., Кутузова Н. В. Психологічні особливості професійного вигорання іт-спеціалістів. URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/29521/1/Book3-2019.pdf#page=137>
3. Як ІТ-індустрія розвиває інші галузі економіки у 2022 році. URL: <https://finance.ua/ua/goodtoknow/jak-it-industrija-rozvyvay-eshi-galuzi-ekonomiky>
4. Клімик Н. Актуальність ІТ-професій. Які предмети потрібні, аби вступити на програмування? URL: <https://buki.com.ua/news/aktualnist-it-profesiy-yaki-predmety-potribni-aby-vstupyty-na-prohramuvannya/>

5. Гарець Н. О., Психологічні чинники емоційного вигорання працівників технічної підтримки у іт-сфері.
URL: https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/SBORNIKI_2020/ACTUAL%20ISSUES-23-23-04-2020.pdf#page=217

СЕКЦІЯ 5

***Іноземні мови й
соціально-
гуманітарні
парадигми в
глобальному та
національному
вимірі***

БАБУШКО С. Р.

доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри туризму

ПОПОВИЧ С. І.

кандидат історичних наук, доцент
старший викладач кафедри туризму
Національний університет фізичного виховання і спорту України
м. Київ

ВІРТУАЛЬНІ ЕКСКУРСІЇ ЯК ЗАСІБ ДОЗВІЛЛЯ ТА НАВЧАННЯ

Завдяки ІКТ та цифровим технологіям віртуальні екскурсії стали засобом цікаво та пізнавально провести своє дозвілля, ознайомитися з експозиціями всесвітньо відомих музеїв, відвідати дуже і не дуже популярні туристичні дестинації, відомі й невідомі куточки у будь-якій обраній країні. Таким чином, світ став доступнішим і відкритішим попри жорсткі протипандемійні карантинні обмеження, викликані COVID-19.

Крім того, віртуальні екскурсії набули ще й статусу інноваційних методів навчання. Завдяки їм педагоги доповнюють класичні методи вивчення історії, науки і мистецтва. Особливо корисними й ефективними ці методи навчання стали у підготовці майбутніх фахівців туристичної сфери.

Однак, незважаючи на свою популярність, у науковому колі терміни, що використовуються для позначення віртуальних екскурсій, залишаються й дотепер чітко невизначеними: «3D тур», «віртуальний тур», «віртуальна екскурсія». Доволі часто їх вживають взаємозамінно, як рівнозначні чи контекстуальні синоніми, що може бути хибним і призвести до непорозумінь. Відтак, терміносполука «віртуальна екскурсія» потребує уточнення науковців і ґрунтовного вивчення.

Аналізуючи роль і місце «віртуальної екскурсії» у розвитку сфери туризму та її подальшій цифровізації, під «віртуальною екскурсією» розуміємо моделювання місця, що існує в реальності, за допомогою відео показу послідовних нерухомих чи рухомих зображень, що супроводжуються такими мультимедійними елементами, як розповідь, текст, музика та інші звукові ефекти.

У підготовці майбутніх фахівців сфери туризму можливості відвідування, а головне – створення та проведення віртуальних екскурсій є популярними навчальними засобами, адже не потребують додаткового чи спеціалізованого обладнання для підтримання системи віртуальної реальності. Єдиною вимогою є наявність особистого комп'ютера, доступ до швидкісного інтернету, браузер Google Chrome та власний Google акаунт. Цей браузер є одним із найпопулярніших серед українських споживачів, оскільки використовується як у комп'ютерах, так і мобільних пристроях. Крім того, медіа продукція від Google є доволі різноманітна, безкоштовна, легка в користуванні, а відтак популярна. До прикладу, завдяки інтернет-платформі від Google, що називається «Google Arts and Culture», можна отримати доступ до експозицій відомих музеїв світу, які стали партнерами компанії Google. Платформа діє з 2011 р. і на той час її партнерами були лише 17 музеїв. Нині ж платформа співпрацює з 2000 провідними музеями, архівами, галереями та палацами [1].

Платформа дозволяє користувачам здійснювати віртуальні тури галереями музеїв, знайомитись з фізичною та контекстуальною інформацією про художні роботи. Однак, це – не просто онлайн галерея. Платформа пропонує набір корисних інструментів, які дозволяють користувачам не лише детально все розгледіти, а й сортувати твори

мистецтва за різними критеріями (типом, періодом створення, автором та ін.). Більш того, завдяки корисним інструментам можна навіть створювати свої власні віртуальні колекції. Користувачі можуть скористатися функцією «walk-through» (від англійського – проходити скрізь щось), оскільки платформа використовує такі технології, як «Google Street View», «Google Photo», 360-градусні панорамні відео. Саме ці технології дозволяють відчутти справжню реальність того, що відбувається на екрані. Серед інших функцій варто назвати таку, як «Art recognizer», за допомогою якої користувач легко може ідентифікувати, яку картину він/вона бачать та з якого вона музею. Для любителів фото «селфі» пропонується такий інструмент, як «Art Selfie», завдяки якій користувач може порівняти свій селфі-портрет з каталогом картин, що є на платформі, та знайти всі можливі співпадіння. Для любителів пригод є інструмент «Шукач пригод», що дозволяє подорожувати в нові місця. Туристи, які надають перевагу відвідуванням музеїв і вивченню їх колекцій, можуть скористатися інструментами «Дослідник музеїв» та «Техніки». Завдяки останньому інструменту можна виставити фільтри, які саме техніки (папір, текстиль, полотно, олійні фарби, офорти, гравірування тощо) цікавлять відвідувача та ознайомитися детальніше [2].

Зважаючи на викладене, констатуємо, що віртуальні екскурсії є ще одним перспективним напрямом розвитку вітчизняного туризму. А з огляду на їх освітній потенціал, зазначимо, що віртуальні екскурсії стають ефективним навчальним засобом у підготовці майбутніх фахівців сфери туризму.

Список використаних джерел:

1. Google Arts and Culture : онлайн-путеводитель по 2000 + музеям и арт-галереям мира. Under35.me. 2016. URL: <https://under35.me/2016/07/google-arts-culture-app/> (дата звернення: 27.04.2023).
2. Google Arts and Culture. 2021. URL: <https://artsandculture.google.com/?hl=uk> (дата звернення 01.05.2023).

БОНДАР С. І.

кандидат психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри іноземних мов та гуманітарних дисциплін
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

ПСИХОЛОГІЧНИЙ КОМПОНЕНТ ПРОЦЕСУ ОБРОБКИ ІНФОРМАЦІЇ ІНОЗЕМНОЮ МОВОЮ ЯК СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОЗДАТНОГО ФАХІВЦЯ

Сучасна політична економічна все життя пронизано тривогою і вірою у перемогу та закінчення війни. Кожен громадянин України усі ті, хто співчувають Україні і допомагають Україні, сподіваються на Перемогу України в агресорській війні, розв'язаній російським неонацизмом. Яким буде світ після цієї Перемоги? Звісно він зміниться. Але цінності життя залишаться незмінними. Незмінним лишиться прагнення людини до поліпшення життя, до створення комфортних умов праці і гідної її оцінки. Питання гідної праці тісно пов'язане з питаннями отримання освіти, доступу до освітніх джерел, опанування бажаним фахом. У цьому сенсі знання іноземних мов набуває особливого значення. Адже працевлаштування в майбутньому безпосередньо буде пов'язане з володінням іноземною мовою, першочергово англійською, завдяки чому світ ринку праці стане ширшим і доступнішим. Українська вища школа впевнено продукує і

впроваджує ідеї фахової підготовки конкурентоздатних фахівців через реалізацію їх особистісного та професійного потенціалу в призмі технічного та інформаційного простору, який швидко розвивається.

Через розширення соціально-політичних, культурних, економічних і ділових зв'язків значно зросла цікавість до вивчення іноземних мов, але проблематика засвоєння залишається гострим питанням. Багато вітчизняних психологів, педагогів, методистів, лінгвістів виділяють це питання предметом наукової уваги, який поповнюється новими розвідками та вирішеннями.

Ми звернули увагу на те, що наукові дослідження з питань засвоєння іноземної мови стали центром не тільки філологічної чи методичної науки, а й предметом багатьох психологічних досліджень. Це свідчить про складність і багатогранність процесу засвоєння іноземної мови.

Так, наприклад, в останні десятиріччя нами і нашими колегами розглядалися психологічні особливості вивчення іноземних мов студентами з різними когнітивними стилями (Бондар С. І.), психологічні особливості засвоєння текстової інформації студентами вищих педагогічних закладів освіти (Виходцева О. А.), особливості засвоєння візуально-семантичних образів студентами у процесі вивчення іноземної мови з ієрогліфічною писемністю (Наумова Ю. С.), присвячувалися дослідження розвитку мнемічної діяльності студентів у процесі засвоєння іноземної мови засобами аудіювання (Жовнірук А. І.), формуванню механізмів саморегуляції студентів в іншомовному просторі (Тетерук С. П.). Звісно, це не є повним переліком актуальних досліджень, але окреслена тематика робіт уже є свідченням складності процесу оволодіння іноземними мовами, і прискіплива увага психологічної науки в цьому напрямі є тому підтвердженням.

Згадані роботи не є випадковими, адже кожна із них є дотичною до особливостей процесу переробки інформації іноземною мовою, що є психологічною проблемою, яка постійно розглядається.

Дослідники визначають, що «засвоєння текстової інформації є складним процесом, що включає в себе сприймання, розуміння, запам'ятовування, її зберігання та актуалізацію (відтворення та використання в діяльності); центральною ланкою даного процесу є розуміння тексту» [2, с. 2]. Значну роль в запам'ятовуванні відіграє мнемічна діяльність, «яка включає в себе динамічну структуру з чотирьох операцій: орієнтування в матеріалі, який потрібно запам'ятати, пошук і виділення способу групування відповідно до особливостей матеріалу, встановлення внутрішньо групових зв'язків для систематизації матеріалу через побудову певної мнемосхеми, що допоможе відтворити матеріал» [3, с. 6]. Це означає, що існують певні етапи здійснення мнемічної діяльності, серед яких виділяється первинний відбір засобів запам'ятовування (відповідних операцій); пошук кращих засобів методом спроб і помилок (відбір кращих інтелектуальних операцій); відпрацювання плану запам'ятовування й оптимізація сформованої системи інтелектуальних операцій в процесі роботи з матеріалом іноземною мовою. Як зазначає А. І. Жовнірук, мнемічна діяльність – «це комплексне системне психічне утворення, що забезпечує активне, осмислене, цілеспрямоване запам'ятовування, збереження і відтворення інформації за допомогою використання системи спеціальних операцій, які спрямовуються мнемічною ціллю чи мнемічним завданням, поставленими перед особистістю» [3, с. 7].

Якщо мова йде про відбір оптимальних інтелектуальних операцій, то дотичними тут є певні інструменти для виконання інтелектуальної діяльності – когнітивні стилі особистості, які можуть сприяти успішній діяльності в процесі переробки текстової інформації іноземною мовою, в процесах її отримання, запам'ятовування, збереження та відтворення. Психологію навчання давно уже не задовольняють загальні закономірності

пізнання, властиві всім людям, і у зв'язку з цим постають проблеми індивідуальних особливостей пізнавальної діяльності. У сучасній психологічній літературі існують різні підходи до визначення поняття “когнітивний стиль”, який привертає увагу дослідників і як теоретичний конструкт, і як предмет різних емпіричних досліджень. Як теоретичний конструкт когнітивний стиль включає, по-перше, взаємодію пізнавальної (когнітивної) та особистісної складових при вирішенні суб'єктом проблемної ситуації, а по-друге, пояснює особистісний фактор тим, що пізнавальні структури входять до структури особистості, що забезпечує індивідуальну стійкість когнітивного стилю як способу пізнання і діяльності.

Дослідженнями підтверджено, що когнітивні стилі особистості і переробка текстової інформації мають певні точки перетину. Когнітивні стилі – це способи переробки інформації, а читання – це процес переробки інформації. Отже, наявність такого зв'язку свідчить про можливість впливу когнітивного стилю особистості на успішне оволодіння нею прийомами читання, а слідом за цим і успішність засвоєння іноземної мови загалом [1].

Важливою є роль оволодіння іноземною мовою у становленні особистості. Так, дослідження С. П. Тетерук підтверджує, що на підставі успішного оволодіння іноземною мовою, особистість здатна підняти рівень самооцінки, рівень самоактуалізації, що сприятиме можливості реалізації особистісного та професійного потенціалу майбутнього фахівця, підвищення його конкурентоздатності [5].

Таким чином, зазначене вище, свідчить про необхідність апелювання до психологічних характеристик процесами оволодіння іноземною мовою як важливих компонентів навчального процесу та результативності засвоєння іноземною мовою, що є безумовною складовою формування конкурентоспроможного фахівця.

Список використаних джерел:

1. Бондар С. І. Психологічні особливості читання тексту іноземною мовою студентами з різними когнітивними стилями : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2003. 196 с.
2. Виходцева О. А. Психологічні особливості засвоєння текстової інформації студентами вищих педагогічних закладів освіти : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2004. 21 с.
3. Жовнірук А. І. Розвиток мнемічної діяльності студентів у процесі засвоєння іноземної мови засобами аудіювання : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2017. 21 с.
4. Наумова Ю. С. Особливості засвоєння візуально-семантичних образів студентами у процесі вивчення іноземної мови з ієрогліфічною писемністю : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2019. 21 с.
5. Тетерук С. П. Формування механізмів саморегуляції студентів в іншомовному просторі : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2006. 221 с.

ВАСИЛЕНКО І. О.

старший викладач кафедри іноземних мов
факультету маркетингу
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
м. Київ

**ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ АНГЛОМОВНИХ ЛЕКСЕМ
В ЕКОНОМІЧНИХ ТЕКСТАХ**

Сучасний світ характеризується інтенсифікацією міжкультурної комунікації, яка охоплює різні сфери життя, а саме науку, освіту, культуру, ділові відносини. Запорукою успішної комунікації, безумовно, є якісна мовна підготовка з орієнтацією на лексико-граматичний підхід та соціокультурну інформацію. Перед майбутніми фахівцями стоїть завдання досягти такого рівня володіння іноземною мовою, який дає можливість впевнено використовувати спеціальну термінологію; вміти аналізувати фахову літературу; вести ділове листування; складати ділову документацію; готувати доповіді та презентації тощо. Для успішної реалізації всіх цих завдань потрібно, в першу чергу, систематизувати та актуалізувати знання лексичних особливостей англійської мови, оскільки лексичний склад мови відображає зміни, які відбуваються в різних сферах життя суспільства, що обумовлено тісним зв'язком лексики з соціокультурним життям людей. В результаті в сталій структурі мови з'являються нові слова, відбуваються зміни в області лексичної сполучуваності слів, їхньої стилістичної прив'язаності тощо. Взаємодія між представниками різних мовних культур також знаходить відображення у вигляді іншомовних запозичень, спеціальної наукової термінології, надання словам нових значень, зміні їхнього експресивно-стилістичного характеру та сфери застосування у процесі спілкування.

Ті здобувачі вищої освіти, які навчаються в немовних ВНЗ та працюють, як правило, з вузькопрофільною літературою, повсякчас відчують потребу в удосконаленні знань щодо особливостей використання фахової англійської лексики, оскільки неточний або навіть помилковий вибір певних лексичних одиниць призводить до хибного сприйняття інформації. Так, аналізуючи економічні тексти, робимо висновок, що в цій категорії фахової літератури часто використовується специфічна термінологія та лексеми, які є унікальними для галузі економіки. Вони використовуються для позначення концептуальних та термінологічних понять, що пов'язані з економічною діяльністю та бізнесом. За словами Н. Шевченко, «в економічному дискурсі англійські терміни мають важливе значення, оскільки вони відображають новітні тенденції та інновації у галузі економіки» [5, с. 121] Зазначимо деякі особливості використання англійських лексем в економічних текстах:

- міжнародний характер використання англійської термінології внаслідок світового впливу англійської економіки та бізнесу. Вимовна та граматична специфіка таких лексем вимагає дотримання особливостей вживання та перекладу;
- формальний стиль, що вимагає використання спеціальної термінології та забезпечує уніфікацію мовлення в економічному середовищі;
- стилістичні особливості, оскільки економічні тексти мають інформативний характер та вимагають точності та виразності. Вживання англійських лексем підсилює інформативний характер тексту та надає йому наукового характеру;
- вживання скорочень та акронімів для більш ефективного передачі інформації;
- важливість контексту як одного із визначальних факторів для розуміння англійських лексем в економічних текстах. Контекст допомагає визначити значення

слова в різних мовних ситуаціях. Так, І. Мельник вважає, що «для точного розуміння англomовних термінів в економіці необхідно докладати зусиль для вивчення їхнього контексту, адже це відіграє важливу роль у розумінні їхнього значення» [4, с. 82].

Так, значення слова «*market*» змінюється в залежності від контексту: у тексті про акційний ринок воно може означати «фінансовий ринок, де торгуються акції». У тексті про ринкові дослідження воно може означати «цільову аудиторію, яка має інтерес до продукту». Слово «*inflation*» має значення «зростання загального рівня цін», коли йдеться про макроекономіку, проте в тексті про страхування воно означає «збільшення вартості страхових виплат внаслідок інфляції». Слово «*investment*» може означати «грошові вкладення у цінні папери або нерухомість» у тексті про фінансові інвестиції, проте в тексті про інвестиції у людський капітал воно може означати «інвестування в навчання та розвиток співробітників». Отже, для розуміння англomовних лексем в економічних текстах необхідно обов'язково враховувати контекст, в якому вони вживаються. Це допоможе уникнути неправильного тлумачення та зрозуміти значення слів у відповідному контексті.

Багато слів в економіці мають спеціальні значення, які можуть відрізнитися від загального вживання. Наприклад, термін «*capital*» в економіці стосується активів, які використовуються у виробництві, а також фінансових активів, таких як гроші на банківському рахунку. Термін «*margin*» означає різницю між ціною продажу товару та витратами на його виробництво. У фінансовому секторі цей термін може вказувати на розмір грошового забезпечення для здійснення угоди. Термін «*leverage*» означає використання позичених коштів для здійснення інвестицій з метою збільшення прибутку. Проте, у фінансовому секторі він може вказувати на співвідношення між власним та позиченим капіталом. Також часто використовуються такі терміни, як *ВВП (валовий внутрішній продукт)*, *інфляція*, *дефляція*, *фіскальна політика*, *монетарна політика*, *попит та пропозиція* тощо. Треба також зазначити, що як і будь-яка інша галузь, економіка має свій власний жаргон. Економічний жаргон є специфічною лексикою та термінологією, що складається з фахових термінів, аббревіатур, фразеологізмів та інших спеціалізованих виразів, які мають конкретні значення в економіці. Наприклад, такі терміни як «*bank deposit*», «*capitalization*», «*profitability*», «*budget deficit*» та «*credit risk*» є прикладами економічних термінів, що широко вживаються в спеціалізованій літературі. Економічний жаргон є важливою складовою професійного мовлення між різними учасниками економічної діяльності, проте, надмірне використання жаргонізмів у спілкуванні з потенційними клієнтами може ускладнити зрозумілість та доступність комунікації.

Підсумовуючи, треба зазначити, що економічні тексти використовують велику кількість англomовних термінів, що є типовим для спеціалізованих галузей знань. Деякі англomовні терміни можуть мати спеціальне значення в економічному контексті, що відрізняє їх від звичайного вживання у мовленні. Економічні тексти також можуть містити складні граматичні структури, що вимагає від користувача високого рівня мовної компетенції. При вживанні економічних термінів важливо дотримуватись відповідного контексту, щоб уникнути непорозумінь та неточностей в сприйнятті тексту. Отже, старанна робота з іноземною лексикою та ретельний вибір відповідної термінології стають певною запорукою успішного та досить впевненого користування мовою, дозволяють уникати різних помилок, що зустрічаються в мовній та писемній практиці, дають можливість правильно та зрозуміло висловлювати свої думки.

Список використаних джерел:

1. Гончаренко С. Функціонування термінології у сучасних економічних текстах. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Філологія*, 73. Харків, 2015. С. 53–60.

2. Качалова О. Особливості вживання англійських фінансових термінів у дискурсі українських ЗМІ. *Мова і культура*. 2016. № 1. С. 61–65.
3. Кравченко О. Англійська термінологія у сфері економіки: особливості вживання та перекладу. *Вісник Черкаського університету. Філологічні науки*, (1). Черкаси, 2018. С. 16–20.
4. Мельник І. Особливості функціонування англомовних термінів в економічних текстах. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського*, 2(16). Миколаїв, 2018. С. 80–83.
5. Шевченко Н. Особливості функціонування англійських термінів у сучасному економічному дискурсі. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія: «Філологічна». Острог, 2015. Вип. 62. С. 121–123.

Герман К. В.

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
КНЕУ імені Вадима Гетьмана
м. Київ

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ НЕОЛОГІЗМІВ

У розвинених мовах, таких як англійська, українська, новогрецька і багато інших, кількість неологізмів, зафіксованих у газетах і журналах протягом одного року, складає тисячі. Це обумовлено соціальною потребою в іменуванні всього нового та в його осмисленні, внутрішньомовними чинниками – тенденціями до економії, уніфікації, системності мовних засобів, етимологією, завданнями експресивно-емоційної стилістичної виразності. У дисертації Ю. К. Волошина зазначено: «При аналізі визначень поняття «неологізм» різними дослідниками стають очевидними дві точки зору, які полягають в тому, що термін «неологізм» застосовується як до слів, що з'явилися в мові для позначення нових понять, так і до слів, які по-новому позначають вже існуючі поняття, й до слів, що набувають нового значення (Гальперін І. Р., Олексенко Н. Г. тощо)» [1].

Збагачення словникового складу мови є необхідною умовою її існування. Стрімкий розвиток технологій у сучасному світі і поява нових можливостей забезпечує постійне поповнення мови новою лексикою, а необхідність її вивчення і опису обумовило створення та розвиток окремої галузі лінгвістичної науки – неології. Дослідження у галузі неології охоплюють чимало питань з метою пояснити поняття неологізму, процес виникнення нових слів, а також зміни, які новітня лексика вносить у розвиток мови. Для того, щоб охопити всі аспекти дослідження появи і функціонування неологізмів, сформувався підхід до вивчення цього явища, які варто розглянути детальніше.

Хоча й існує чимало різних підходів до вивчення неологізму як основної одиниці неології, що зумовлено різними поглядами і трактуваннями цього явища, більшість наукових робіт і досліджень українських і закордонних вчених ґрунтуються на класичному у сфері неології підході – структурно-семантичному. Вивчення неологізмів в рамках цього підходу дає можливість описувати нові факти і явища мови й мовлення, досліджувати їх структуру і семантику, способи творення й особливості вживання, класифікувати нові слова, визначати їх місце і роль у системі сучасних мов, а також вивчати їх вплив на мови і зміни, що вони зумовлюють. Саме за допомогою цього підходу лінгвістика поповнилася численними працями, орієнтованими на дослідження

неологізмів. В останнє десятиліття активізувався соціолінгвістичний підхід до вивчення нової лексики. Відзначається значний вплив просторіччя, спеціальних підмов, особливо жаргонів і терміносистем (наприклад, комп'ютерної, економічної, політичної й іншої термінології) на сучасну літературну мову і мову мас-медійного дискурсу [2].

У рамках соціолінгвістичного дослідження нової лексики розглядаються питання розвитку лексичної підсистеми мови, обумовленого впливом соціально-економічних і політичних перетворень, що відбуваються в суспільстві. Останнім часом у лінгвістиці з'явився новий підхід у дослідженні неологізмів – когнітивний, який пояснює появу нових слів у мові активною пізнавальною діяльністю людини, переосмисленням відомих фактів і явищ, продукуванням нових об'єктів та ідей і необхідністю їх найменування [3].

Дослідження нової лексики з точки зору функціонального підходу передбачає аналіз способів утворення неологізмів, виявлення внутрішніх закономірностей, за якими здійснюється вибір та адекватне вживання тої чи іншої лексичної одиниці у конкретному комунікативному акті [4]. При функціональному підході розглядається вживання лексичних одиниць, їх функціонування у певних сферах діяльності, які забезпечують комунікативний процес та функції, які вони виконують, а саме:

- **словотворча** – утворення нових слів шляхом словоскладання, афіксації і т.д.;
- **номінативна** – виникнення нової лексичної одиниці з новою структурою та значенням, тобто нового номінанту, що позначає нове поняття;
- **емотивна** – внесення стильового забарвлення афіксами.

В основі прагматичного підходу до вивчення нової лексики лежить дослідження варіативності слова. Під варіативністю розуміють сукупність варіантів в межах слова, кожен з яких може бути прагматичним варіантом і виконувати прагматичну функцію. Тому при прагматичному підході розглядається вживання слова в різних комунікативних ситуаціях залежно від соціального, територіального, національного, вікового та інших статусів учасників комунікації [5].

Певний період вживання неологізму є важливим фактором добору лексичних інновацій тому, що впливає на збереження "новизни" або її втрати, наприклад, *βιομηχανοποίηση, κλωνοποίηση, αποκεντροποίηση, χριστιανοποίηση* дослідники відносили до неологізмів у вісімдесятих - дев'яностих роках, тому вважаємо доцільно вказувати в реєстрах неологізмів рік появи та рік втрати цього статусу.

Лексикографічне опрацювання неологізмів на сучасному етапі розвитку лінгвістики включає наявність у словниковій дефініції системи позначок про прагматичну ситуацію та прагматичні компоненти нового слова (наприклад, *μτφ., λογ., λαικот*).

Отже, ми можемо зробити висновки, що відсутність чіткого визначення поняття неологізму зумовлене різними підходами до вивчення цього поняття, а основними підходами до вивчення нової лексики є структурно-семантичний, соціолінгвістичний, когнітивний, функціональний та прагматичний.

Список використаних джерел:

1. Волошин Ю. К. Общий американский сленг: Состав, деривация и функция. Лингвокультурологический аспект : дис. ... докт. філол. наук. Краснодар, 2000. 341 с.
2. Грицай І. С. Сучасні підходи до вивчення неологізмів. URL: <http://www.kamts1.kpi.ua/node/1010>
3. Грицай І. С. Сучасні підходи до вивчення неологізмів. URL: <http://www.kamts1.kpi.ua/node/1010>
4. Кубрякова Е. С. Номинативный аспект речевой деятельности. М.: Наука, 1986. 159 с.

5. Заботкина В. И. Соотношение прагматической и семантической вариативности в лексике современного английского языка. *Вариативность в германских языках* : тез. докл. Всесоюз. науч. конф. Калинин, 1988. 300 с.

ДОБРОВОЛЬСЬКА Г. О.

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

**ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В
УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ**

У зв'язку з початком повномасштабної російської агресії 24 лютого 2022 року, відповідно до ст. 64 Конституції України та Закону України «Про правовий режим воєнного стану», в нашій державі введено режим воєнного стану, яким тимчасово обмежуються конституційні права і свободи людини та громадянина України [1; 2]. Зокрема, заборонено проведення страйків, масових зібрань та акцій, обмежено вільне збирання та поширення інформації.

Безумовно, це ускладнює роботу громадських організацій, які є утворюючим чинником і рушійною силою громадянського суспільства, тому що здійснюють свою діяльність в інтересах громадян, допомагають вирішувати проблеми в тих сферах, які залишаються поза увагою держави.

Під час війни перед громадськими організаціями з'явилися нові виклики: неможливість виконувати свої статутні завдання, реалізовувати попередні проекти; складне фінансове становище; втрата організаційної стабільності, майна, людського ресурсу; зміна географії своєї діяльності; необхідність адаптації до роботи в умовах воєнного стану; зміна напрямків діяльності.

Проте, незважаючи на ці проблеми, загальна життєздатність громадських організацій залишилася на достатньо високому рівні, що підтверджують результати опитування, проведеного громадською організацією «Освітньо-аналітичний центр розвитку громад» у партнерстві з Національним фондом на підтримку демократії (NED) у квітні 2022 року, 48,3% опитаних громадських організацій повністю продовжували реалізацію своїх проектів, 35% – частково, лише 16,7% – повністю припинили проектну діяльність [3].

Однією з основних тенденцій розвитку більшості громадських організацій в умовах воєнного стану було часткове або повне перепрофілювання напрямків своєї діяльності відповідно до потреб сьогодення. За результатами дослідження «Вплив воєнного стану на громадську участь в Україні», яке було проведено в межах Проєкту Ради Європи «Зміцнення громадської участі у демократичному процесі прийняття рішень в Україні», 43% опитаних громадських організацій зауважили, що їм довелося частково змінити профіль власної громадської діяльності, повністю його змінили 17% опитаних, втім 33% не змінювали зовсім [4].

Пріоритетними векторами діяльності громадських організацій в умовах воєнного стану стало надання матеріально-технічної та продовольчої допомоги Збройним силам України, силам територіальної оборони, іншим військовим формуванням, організація

допомоги постраждалим від війни людям і тваринам, вразливим категоріям населення, координація центрів допомоги внутрішньо переміщеним особам, організація гуманітарної допомоги, надання психологічної підтримки, здійснення інформаційного спротиву, збір і документування фактів воєнних злочинів тощо.

На жаль, переорієнтація діяльності відбулася за рахунок згорання попередніх важливих проєктів і напрямків роботи. До того ж, 65,1% громадських організацій, створених після початку повномасштабної війни, сфокусовані на допомозі армії і 61,8% – на допомозі жертвам війни [5]. А це означає, що інші актуальні проблеми, які турбують українське суспільство, залишаються поза увагою.

Негативною тенденцією розвитку громадських організацій в умовах воєнного стану є проблеми інформаційно-комунікаційного характеру. Наприклад, приховування або обмеження інформації про діяльність органів влади, закритість засідань місцевої ради та постійних депутатських комісій, часткове або повне блокування сайтів органів влади. Це також ускладнює здійснення громадського контролю за діяльністю органів влади.

Виникла й проблема використання інструментів громадської участі. Наприклад, неможливість проводити масові заходи через небезпеку.

Позитивною тенденцією розвитку громадських організацій під час війни в Україні стало активне створення як нових, так і реєстрація вже існуючих організацій. Це відбувається внаслідок того, що війна згуртувала українське суспільство, об'єднала людей у прагненні захистити незалежність держави та здобути перемогу, змінила їх світосприйняття, викликала бажання допомагати іншим. До того ж, офіційно зареєстрована організація має переваги, отримує більше довіри та фінансової підтримки.

Цьому процесу сприяла й низка змін у законодавстві. Так, Постановою Кабінету Міністрів України від 06 березня 2022 р. № 209 встановлено особливості, з урахуванням яких проводиться/забезпечується державна реєстрація, зокрема, громадських формувань в умовах воєнного стану [6]. Було дозволено здійснювати державну реєстрацію громадських організацій незалежно від їх місцезнаходження в електронній формі, скорочено термін державної реєстрації, скасовано адміністративний збір за реєстрацію для благодійних організацій, громадських об'єднань, предметом діяльності яких є надання допомоги Збройним силам України, іншим військовим формуванням.

Ще однією позитивною тенденцією у розвитку громадських організацій в умовах воєнного стану в Україні є зростання рівня довіри до них з боку людей, про що свідчать результати соціологічних опитувань громадської думки Центром Разумкова (табл. 1) [7].

Таблиця 1.
Соціологічні дані 2020–2023 рр. щодо рівня довіри населення України до громадських організацій, %

Лютий 2020 р.	Липень 2021 р.	Серпень 2022 р.	Березень 2023 р.
46,5	47	64,5	66

Ця тенденція пояснюється вмінням громадських організацій швидко реагувати на потреби людей, концентруватися на найважливіших проблемах громади та здатністю ефективно їх вирішувати, особливо у важкі часи.

Таким чином, основні тенденції розвитку громадських організацій в умовах воєнного стану в Україні свідчать про те, що не дивлячись на шок від перших місяців війни, на нові виклики, які перед ними виникли, відсутність досвіду діяльності в таких умовах, громадські організації продемонстрували свій потужний потенціал, гнучкість, вміння не просто швидко адаптуватися до надзвичайних умов, але й здатність

вирішувати надскладні завдання, бути дієвим інститутом громадянського суспільства, консолідуючи його заради перемоги.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Дата оновлення 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/254к/96-вр#Text>
2. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. Дата оновлення 31.03.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
3. Освітньо-аналітичний центр розвитку громад «Громадські організації та активісти під час війни: стан та перспективи». Результати опитування громадських активістів з 04.04.2022 р. по 07.04.2022 р. URL: https://activitycenter.org.ua/wp-content/uploads/2022/04/hromadski-orhanizatsii-ta-aktyvisty-pid-chas-vijny-stan-ta-perspektyvu_ukr.pdf
4. Дослідження «Вплив воєнного стану на громадську участь в Україні». 2022. С. 10. URL: <https://rm.coe.int/research-influence-of-martial-law-on-the-civil-participation-in-ukrain/1680a79d85>
5. «Громадянське суспільство України в умовах війни»: звіт за результатами дослідження. Київ, грудень 2022–січень 2023. С. 9. URL: <https://ednannia.ua/attachments/article/12447/Громадянське%20суспільство%20в%20умовах%20війни%202022....pdf>
6. Деякі питання державної реєстрації та функціонування єдиних та державних реєстрів, держателем яких є Міністерство юстиції, в умовах воєнного стану : Постанова Каб. Міністрів України від 06.03. 2022 р. № 209. Дата оновлення 27.12.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/209-2022-п#Text>
7. Складено автором за даними досліджень Центру Разумкова у відповідні роки. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia>

ДРУЗЬ Ю. М.

кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувачий кафедрою іноземних мов
КНЕУ імені Вадима Гетьмана
м. Київ

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ОВОЛОДІННЯ ІНОЗЕМНИМИ МОВАМИ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ФАХІВЦЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ГАЛУЗІ

Сучасний соціальний контекст спілкування висуває нову мету навчання іноземній мові студентів немовних вузів. Філологічна освіта такої категорії студентів має бути спрямована на подальший розвиток комунікативної компетенції та формування спілкування іноземною мовою у професійній сфері. Для досягнення поставленої мети впливає необхідність прискіпливого відбору вдалих форм і методів навчання, навчального матеріалу, який би стимулював розширення світогляду викладача та студента, а також забезпечував би зразками правильного і такого, що відповідає соціально-культурному контексту використання мови.

Цей запит є завжди актуальним, без огляду на соціально-економічні, політичні виклики, а також виклики, пов'язані з пандемією чи воєнним станом, військовою агресією росії в Україні, адже життя триває, і кожна свідомо прогресивна особистість

намагається оздобити себе освітою з метою отримання необхідного фаху для подальшого працевлаштування не тільки в Україні, а й за її межами.

Мовна компетентність є однією з найголовніших умов успішного працевлаштування та побудови кар'єри. Слід зауважити, що економічна галузь та термінологічне наповнення її і в рідній, і в іноземних мовах визначається своєю специфікою, на відміну від, наприклад, лексики художнього тексту чи розмовного мовлення. Отже, перш за все, студент має оволодіти економічною лексикою, першочергово, рідною мовою. Це перша сходинка до розуміння іншомовного тексту іноземною мовою. У сучасному дискурсі методики навчання іноземній мові є суперечливі думки з приводу необхідності опори на рідну мову. Але, що стосується термінології, то сучасні науковці висувають випередження вивчення термінології на перше місце.

Наступним, на що в сучасних особливостях навчання слід звернути увагу, це те, що навчання у немовних вищих закладах освіти іншомовному професійно-орієнтованому спілкуванню має свою специфіку, а саме: іноземна мова у даному ЗВО не є спеціальним предметом, а є загальноосвітнім; першокурсники кардинально відрізняються один від одного залежно від рівня шкільної (довузівської) мовної підготовки; навчання іноземній мові у вузі має предметну спрямованість; за своїми віковими особливостями студенти ЗВО перебувають за межами сенситивного періоду для розвитку мовних здібностей.

Завжди варто звернути увагу на обмеження часу на мовну підготовку, адже психологічний механізм висловлювання спричинюється тільки завдяки грамотному моделюванню контексту професійного спілкування, створенню таких мовленнєвих ситуацій, вирішення котрих вимагає активізації термінології лексики студента. Постає проблема умови, засобів, психолого-педагогічного інструментарію, що у поєднанні стимулювало б мовну та мисленнєву діяльність студента, спонукало б його синтезувати професійне мислення та іншомовне мовлення в одиницях часу.

Система навчання студентів немовного ЗВО монологічному висловлюванню в умовах професійно-орієнтованого спілкування передбачає цілеспрямовану роботу над розвитком умінь у спеціальному виді мовленнєвої діяльності, яка полягає в послідовному застосуванні комплексу вправ і поетапному використанню загальнонавчаних науково-педагогічних, суспільно-політичних і професійно-спрямованих аутентичних текстів. Таким чином, серед усіх аспектів вивчення мови виділяється читання (як процес переробки іншомовленнєвої інформації), і його розгляд пролягає у площині лінгвістичних, педагогічних та психологічних наук, оскільки індивідуальні особливості студента, психологічні феномени особистості також займають чільне місце в системі вивчення іноземної мови.

Читання передбачає кілька компонентів, тісно пов'язаних з поняттям „текст”: розуміння змісту того, що відображено словами і граматичними конструкціями; передбачення змісту тексту за рахунок вдумливого прочитування заголовка, швидкого перегляду двох-трьох речень першого абзацу й закінчення тексту; вміння виділити головне в тексті та вичленити другорядну інформацію; вміння переструктурувати текст; вміння інтерпретувати, розуміти підтекст і створювати своє власне ставлення до прочитаного [2].

Варто звернути увагу на те, що мовна політика стала однією з пріоритетних у нових навчальних програмах ЄС до 2025 р. План дій став імпульсом до конкретних кроків у напрямі реформ освітніх систем країн-членів ЄС із метою запровадження принципу організації навчального процесу «рідна мова плюс дві іноземні»

Отже, серед сучасних тенденцій вивчення іноземної мови виділяються напрями, пов'язані з операціями переробки тексту іноземною мовою, професійно-орієнтованим

навчанням, опорою на рідну мову, збільшенням кількості годин на вивчення мови, системністю вивчення, урахуванням індивідуальних особливостей того, хто вивчає мову, а також розширенням меж мультилінгвізму [1].

Список використаних джерел:

1. Jongbloed B. and Kaiser F. 'U-Map and U-Multirank: some first results and reflections on two new profiling and ranking tools for higher education institutions', Enid – Science and Technology Indicators Conference, 24 Aug 2011. Rome, 2011. P. 1–10. [Online]. Available: http://www.enid-europe.org/conference/abstract%20pdf/Jongbloed_abstract.pdf
2. Бондар С. І. Інтенсивні технології гуманістичного навчання іншомовній комунікативній компетентності студента ВУЗу як компонент формування «Людського капіталу». *Людський капітал в умовах трансформації українського суспільства* : Міжнарод. наук. конф. викл., асп. і студ. / Зб. тез. Київ : Акад. праці і соц. відносин Федер. проф. спілок України, 2014. 190 с.

ЗАВІДООВА Н. І.

старший викладач
кафедри іноземних мов факультету маркетингу
Київський Національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
м. Київ

ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ НАВИЧОК

Характерною ознакою сучасного етапу розвитку суспільства є зростання значущості іноземної мови як мови міжнародного спілкування. Так, наприклад, англійська мова продовжує збільшувати свою частку як найбільш розповсюджена іноземна мова. Загалом найпоширенішими мовами Європейського Союзу є англійська (для 13% населення вона є рідною; для 38% – іноземною); німецька (відповідно 16% та 11%); французька (12% – 12%); італійська (13% – 3%); іспанська (8% – 7%); польська (8% – 1%) [1, с. 1].

Можна з впевненістю сказати, що володіння іноземною мовою сприяє підвищенню культури п спілкування та професійному зростанню, допомагає розвиватися як особистості багатогранній, освіченій, інтелігентній та різносторонній, що відповідає як Європейським, так і загальнолюдським стандартам.

Європейська інтеграція України, війна та вимушена міграція великої частини населення до країн ЄС, вимагає не тільки політичних, економічних та соціальних змін в країні, а й висуває нові вимоги до населення України з метою полегшення їх адаптації в нових умовах. Одна з таких вимог є знання іноземних мов.

Не зважаючи на проблеми пов'язані з вище згаданими факторами, використання сучасних технологій стало невідворотнім фактом та надав можливість студентам отримувати безперешкодний доступ до отримання знань. Можна багато дискутувати з приводу ефективності та доцільності використання інформаційних технологій на заняттях з іноземної мови, але слід з упевненістю сказати, що можливості сучасної системи освіти значно розширюються завдяки використанню мультимедійних технічних засобів, інтерактивних технологій та Інтернету.

Володіння іноземною мовою відкриває перед студентами можливість навчатися на мовних курсах та у навчальних закладах країн Європейського Союзу та США, брати участь в міжнародних семінарах, тренінгах, конференціях і т.д.

З кожним роком вимоги до володіння іноземною мовою зростають. Наблизити систему іншомовної фахової підготовки студентів економістів до вимог сьогодення стало можливим завдяки впровадженню дистанційного курсу вивчення англійської мови, який спрямований на удосконалення навичок іншомовного спілкування. Дистанційне вивчення англійської мови розширює знання економічної та ділової термінологічної лексики та сприяє удосконаленню навичок читання, перекладу, реферування та аудіювання матеріалів на задану тематику.

Використання інтерактивних технологій стрімко набирає обертів в освітньому процесі КНЕУ та відкриває небачені досі перспективи у розв'язанні важливих завдань підвищення ефективності навчання.

Наблизити систему іншомовної професійної компетенції студентів КНЕУ до вимог сьогодення може організація тренінгів з іноземної мови за професійним спрямуванням.

Як зазначає А. П. Панфілова, «активізуючий ефект тренінгу обумовлений створенням особливої навчально-експериментальної ситуації, яка забезпечує розуміння учасниками тренінгової групи того, які індивідуальні та групові психологічні події розгортаються у процесі міжособистісного спілкування, створенням інтенсивного зворотного зв'язку і формуванні практичних умінь, які необхідні в повсякденній роботі» [2, с. 186].

При підготовці тренінгів слід звертати увагу на мотивацію, чітке визначення мети, використання професійно спрямованих матеріалів, забезпечення зворотного зв'язку. Тренінги відрізняються від інших форм навчання точно визначеною метою, розширюють знання з теми та спрямовані на вирішення практичних завдань. Вони проводяться з групами без попередньої підготовки і сприяють не лише на формування знань, а й на розширення практичного досвіду професійної мовленнєвої діяльності учасників та групи в цілому.

Структура заняття проходить наступним чином:

- 1) Warm-up activity.
- 2) Постановка проблеми.
- 3) Обговорення проблеми за системою таксономії Блума.
- 4) Мозковий штурм.
- 5) Підведення підсумків. Зворотній зв'язок.

Під час тренінгового заняття головну роль відіграють студенти, які відчувають свою відповідальність за отриманий результат. Проведення тренінгів створює атмосферу природного мовного середовища, а строге обмеження в часі мотивує всіх учасників до рівно активної участі в процесі обговорення проблеми. Викладач відіграє роль модератора, слідкуючи за правилами виконання умов проведення тренінгу, та керуючи діяльністю та взаємодією учасників задля досягнення поставленої мети.

Тренінг як вид навчальної роботи максимально сприяє формуванню комунікативних навичок та передбачає напрацювання і засвоєння мовного матеріалу, подолання мовного бар'єру, розвиток поведінкових навичок, ідей, які необхідні для виконання професійної діяльності та сприяє активній взаємодії між викладачем та студентом.

Список використаних джерел:

1. Вікіпедія. Офіційні мови Європейського Союзу.
URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>
2. Панфілова А. П. Тренінг педагогического общения : учеб пособие для студ. высш. учеб. заведений. М. : Изд. центр «Академия», 2006. 336 с.

3. Тренінгові технології навчання : навч. посіб. / Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина та ін. Київ : КНЕУ, 2006. 320 с.

КРАСНОПОЛЬСЬКА Н. Л.

кандидат філол. наук, доцент,
доцент кафедри бізнес-лінгвістики
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

КОЗЛОВЕЦЬ І. І.

старший викладач
Фаховий коледж інженерії, управління та землевпорядкування
Національного авіаційного університету
м. Київ

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ ТЕРМІНОЛОГІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ

Лексичний склад кожної мови перебуває під значним впливом позамовної дійсності та відбиває динаміку її поступу. Інноваційні процеси в мові є постійним об'єктом аналізу в наукових працях багатьох учених. Зокрема, різні аспекти мовних змін в українській мові досліджували В. М. Русанівський, О. О. Тараненко, М. П. Кочерган, М. А. Жовтобрюх, Л. П. Кислюк, Н. Ф. Клименко, Є. А. Карпіловська, Д. В. Мазурик, О. А. Стишов та ін.

“Усі суперечності й виклики глобалізації світу відбиваються насамперед на термінології кожної мови, оскільки цей шар лексики... найважливіший для сучасної комунікації людей” [1, с. 21]. Процес розбудови сучасної української термінології менеджменту, пов'язаної з ринковими відносинами, триває: з'являються нові термінологічні одиниці, переосмислюються значення вже відомих найменувань економічних понять, частина термінів відходить до пасивного шару лексики.

Одним із визначальних процесів, що впливає на метамову менеджменту, вважаємо запозичання англоамериканізмів, який “відбувається в межах загальної для всіх сучасних мов тенденції універсалізації та інтернаціоналізації словникового складу” [6, с. 14]. Прикметною ознакою таких лексем є вживання віддієслівних іменників на **-інг**: *бенчмаркінг, контролінг, фезербедінг, маркетинг, кліринг, вестинг, аутсорсинг, коучинг* та ін. На думку Е. І. Огар та М. Р. Процик, форми на **-інг** не заховали своєї чужомовної прикмети і не змінилися під впливом мови-реципієнта, тому перш ніж вводити їх у мовленнєвий обіг, треба провести ретельну інвентаризацію наявного термінологічного матеріалу і спробувати знайти питомий відповідник для номінації поняття [4, с. 240]. На нашу думку, терміни менеджменту на **-інг** добре семантично асимільовані, легко залучаються до дериваційних рядів і тому мають право на широке використання в досліджуваній термінології.

Поряд із появою запозичень-неологізмів спостерігаємо розширення сфер використання спеціальної іншомовної термінології економічних галузей. Поява нових значень у запозичених лексемах зумовлена тенденцією до мовної економії. При цьому “насправді непросто визначити, чи відбувається повторне запозичення нового значення у раніше запозиченому слові, чи нове значення розвивається на підставі семантики запозиченого слова, але вже в українській мові. Тому дослідники розрізняють повторні запозичення (де нове значення не могло розвинути з попередньо запозиченого) і

приховані запозичення – нові запозичення, які могли розвинути на українському ґрунті (називаючи їх також семантичними кальками, неосемантизмами)” [2, с. 82]. Неосемантизми – “іншомовні лексеми, зафіксовані у словниках іншомовних слів, які стали вживатися з новими значеннями чи то внаслідок вживання термінологічної лексики в іншій терміносфері або в загальноновживаній лексиці” [2, с. 241]. Неосемантизми становлять значний прошарок запозиченої лексики в термінології менеджменту. Наприклад, лексема *президент* (від лат. *praesidentis*) в політології – “виборний глава держави в більшості країн з республіканською формою правління” [СІС, с. 757]; у менедж. – “вища посадова особа компанії, корпорації” [ЕЕ, т. III, с. 46]; *патерналізм* (від лат. *paternus*) у міжнародних відносинах – “опіка великих держав над слабкими країнами, колоніями, підопічними територіями” [СІС, с. 719]; у менедж. – “політика, що проводиться менеджерами та підприємцями, спрямована на співробітництво з працівниками для підвищення ефективності виробництва” [КС, с. 181]. У цих випадках відбувається перекодування терміна, пов’язане з переосмисленням наявної термінологічної інформації, орієнтованої на іншу поняттєву систему.

Зміни в політичному устрої України як найголовніші чинники оновлення лексичного складу української мови, зумовили реабілітацію “заборонених” слів у досліджуваній галузі, наприклад: *менеджер*, *менеджеризм*, *тантьєма*, *конкуренція*, *фірма*, *бос* тощо. Ще донедавна ці терміни-екзотизми перебували на периферії лексичної системи української мови, бо називали реалії так званого “буржуазного суспільства”. “Всеохопний процес деідеологізації в економічній царині, на думку Г. Б. Мінчак, пояснюється тим, що саме тут виникає гостра потреба в номінації багатьох нових для українського суспільства явищ ринкової економіки, які давно позначають реалії зарубіжної дійсності” [3, с. 139].

Ще однією рисою сучасної термінології менеджменту є процес пасивізації, зумовлений віддаленням на периферію лексичного складу термінів у зв’язку з втратою ними номінативної актуальності, спричиненої частковим або повним зникненням реалій та понять, які вони позначали, напр.: *главкізм*, *контроль карбованцем*, *правління колгоспу*, *бригади творчого співробітництва* [ЕС]. Прикметною ознакою сучасного етапу становлення термінології менеджменту є детермінологізація, зумовлена позамовними чинниками: інтенсивним поступом у науці, технологіях і виробництві, розширенням інформаційного обміну, зростанням освіченості пересічного мовця та надзвичайним посиленням значення засобів масової інформації на тлі зростання міжнародних мовних взаємовпливів [5, с. 20]. Такі лексеми, як *менеджер*, *менеджмент*, *маркетинг*, *офіс*, *бос* та ін., з’явилися в українській термінології на початку 1990-х років, після кардинальних перетворень у соціально-економічній сфері, й одразу ж вийшли за межі спеціальної лексики. З’являючись на сторінках періодичних видань або художньої літератури, термін перестає функціонувати лише у вузькоспеціальному контексті, тобто змінюється його призначення називати спеціальне поняття.

Отже, для сучасної української термінології менеджменту на рубежі ХХ–ХХІ ст. характерні такі семантичні процеси: неологізація, тобто поява неозапозичень-англіцизмів під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників; неосемантизація, поява нових значень у відомих словах (неосемантизмів); активізація функціонування лексем, які раніше вживали тільки для позначення явищ капіталістичного світу; архаїзація та детермінологізація.

Список використаних джерел:

1. Боярова Л. Українська наукова термінологія в контексті глобалізаційних процесів. Українська наукова термінологія. Природничі науки : зб. матер. наук.-практ. конф. Київ : Наук. думка, 2012. Вип. 4. С. 20–28.
2. Карпіловська Є. А. Тенденції засвоєння англіцизмів у сучасній українській мові. *Вісник Київського нац. лінгв. ун-ту. Серія Філологія*. Київ, 2007. Т. 10. С. 78–84.

3. Мінчак Г. Б. Конотативна семантика сучасних ідеологічно забарвлених номінативних одиниць (на матеріалі української преси 90-х років ХХ століття) : дис. ... канд. філол. наук : 10.02.01. Київ, 2003. 301 с.

4. Огар Е. Комп'ютеризація видавничої галузі та розвиток сучасної видавничої термінології. Вісник : *Проблеми української термінології*. Львів : Вид-во Нац. ун-ту "Львівська політехніка", 2002. № 453. С. 237–241.

5. Попова Н. О. Структура та семантика лексичних запозичень з англійської в українську мову новітнього періоду : монографія. Харків : ХНАДУ, 2007. 220 с.

6. Скорейко-Свірська І. П. Освоєння англомовних запозичень в українській науково-технічній термінології : автореф. дис. ... канд. філол. наук : 10.02.01. Тернопіль, 2009. 23 с.

Список умовних скорочень:

ЕЕ – Економічна енциклопедія : У 3 т. / ред. кол. С. В. Мочерний та ін. Київ : Вид. центр "Академія", 2000.

ЕС – Економічний словник / за ред. П. І. Багрія, С. І. Дорогунцова. Київ : УРЕ АН УРСР, 1973. 624 с.

КС – Колесніков Г. О. Словник із менеджменту та маркетингу : довід. вид.; навч. посіб. Луцьк : ВІЕМ, 2010. 212 с.

СІС – Словник іншомовних слів / уклад. Л. Пустовіт та ін. Київ : Довіра, 2000. 1018 с.

ОМЕЛЬЯНИУК О. В.

старший викладач кафедри іноземних мов
факультету маркетингу
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
м. Київ

ФОРМУВАННЯ МЕТАКОГНІТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ

На сьогодні вища освіта в Україні, як і в цілому наша держава, постала перед надскладними завданнями: як зберегти спокій і мотивацію до роботи й навчання, у який спосіб набути нових знань, умінь і навичок, як вплинути на своїх здобувачів та підтримати ефективність навчального процесу.

На тлі війни в Україні в сучасному вузівському навчанні відбувається різке скорочення аудиторного навантаження та зростає значення самостійної роботи студентів, що реалізується головним чином за допомогою дистанційних технологій навчання.

Готовність до вирішення завдань з оволодіння іноземною мовою як засобом спілкування передбачає наявність лінгвістичної, комунікативної та операційної компетенції, тобто знання лінгвістичного матеріалу, володіння способами, прийомами та засобами застосування цих знань у конкретній ситуації, володіння навичками читання, аудіювання, говоріння та письма на мові, що вивчається. Вона передбачає і здатність проявити розумову та пізнавальну активність, самостійність і самоорганізацію при вирішенні комунікативно – пізнавальних завдань. У такий спосіб, система навчання іноземної мови повинна бути побудована таким чином, щоб здобувач не тільки опанував

певну суму знань, але й навчився самостійно набувати їх для вирішення практичних завдань.

У процесі вивчення іноземної мови здобувачі опановують комунікативні компетенції, такі як мовленнєва, мовна, соціокультурна, навчально-пізнавальна та професійна комунікативна компетенція. Формування таких компетенцій неможливе без метапізнання, яке спрямоване на вміння самостійно оцінювати та регулювати свою навчально-пізнавальну діяльність під час навчання у ВНЗ та у подальшій професійній діяльності.

Згідно А. У. Chamot, «метапізнання складається з усвідомлення учнями своїх знань і процесів мислення та здатності учнів регулювати своє навчання» [1, с. 54]. Найбільш відомими в психології метапізнання є концепції J. Flavell та A. L. Brown. Модель J. Flavell включає 4 компоненти метапізнання: метакогнітивні знання (metacognitive knowledge), метакогнітивний досвід (metacognitive experiences), метакогнітивні цілі (metacognitive tasks or goals) та метакогнітивні стратегії (metacognitive strategies). На думку дослідника, метакогнітивний досвід, який дозволяє людині проводити моніторинг і регулювання пізнання, грає важливу роль у розвитку та вдосконаленні метакогнітивних знань [2].

Відповідно до моделі метапізнання А. L. Brown, існує дві тісно пов'язані категорії: 1) знання про пізнання (knowledge of cognition) – інформація про власні когнітивні процеси і здатність до їх рефлексії; 2) регуляція пізнання (regulation of cognition) – планування вирішення завдання, моніторинг активності, корекція, управління стратегією навчання та перевірка результатів [3]. Роль метакогнітивного знання є забезпечення регуляції власної інтелектуальної діяльності.

Завдання формування у здобувачів економічних спеціальностей метакогнітивних здібностей самокерованої самостійної навчальної діяльності в умовах дистанційного навчання є найбільш складним для реалізації на практиці. Процес розвитку здатності управління своєю пізнавальною діяльністю проходить багатоетапний шлях від самостійної роботи того, хто навчається, повністю керованої викладачем, до повністю самокерованої навчальної діяльності. Процес розвитку та формування компетенції самокерованої самостійної навчальної діяльності можна поділити за досягнутими рівнями на п'ять етапів управління:

- самостійна робота здобувача, повністю керована викладачем;
- самостійна робота здобувача при домінуючому управлінні з боку викладача;
- взаємодія педагогічного управління та самоуправління;
- домінуюче індивідуальне самоуправління здобувачем своєю пізнавальною діяльністю;
- повністю самокерована навчальна діяльність.

Хоча сам термін «метапізнання» розуміє позапредметність, незалежність від предметних знань, у той час дослідники сходяться в думках, що навчання володінню метакогнітивних стратегіям може проходити лише в процесі і на основі навчання предметним знанням і навичкам. Характерною ознакою дистанційного навчання є саме самокерована навчальна діяльність як одна з форм навчального процесу, у зв'язку з чим здатність здобувачів до самоуправління своєю навчальною діяльністю стає все більш необхідною. Унікальний характер онлайн-навчання збільшує потребу в переході від традиційного методу навчання, який ґрунтується на інформаційно-ілюстративній діяльності викладача: повідомлення знань і *способів* дій, переданих здобувачам у готовому вигляді, до студентоцентрованого підходу, в якому відбувається посилення ролі студента як учасника процесу навчання – від пасивного слухача до активного, який може частково впливати на процес отримання знань, компетенцій і навичок. За даних умов відбувається перетворення викладача із носія знань у тренера, організатора і

консультанта в навчальному процесі [4, с. 193], який не просто передає знання, а формує у студента попит на отримання та поглиблення отриманих вмінь і навичок, стимулює процес отримання та усвідомлення інформації.

Навчальне онлайн-середовище може містити багато компонентів, включаючи *Всесвітнє* павутиння, електронну пошту, асинхронні дискусійні форуми, синхронні дискусійні форуми (кімната онлайн-чату, відео конференції, онлайн-ігри та інші), Google classroom, “Microsoft Teams” (об’єднує все в спільному робочому середовищі, яке містить чат для обговорень, файлообмінник і корпоративні програми) та Moodle (відкрита система управління навчанням, яка може поєднувати у собі комунікацію між викладачами та студентами). Крім доступу до всіх навчальних матеріалів, попередньо викладеним на платформі Moodle, однією з переваг дистанційного навчання є те, що здобувачі отримують можливість переглядати час від часу всі записані відео. Таким чином, вони мають можливість повернутися до конкретної теми, під час вивчення якої у них виникають труднощі, щоб розібратися в ній, покращуючи при цьому свої здібності та використовуючи стратегії для більш глибокого розуміння навчального матеріалу.

Можна дійти висновку, що інформаційні технології сприяють ефективному формуванню у здобувачів метакогнітивних здібностей та вмінь, що мають вирішальне значення для безперервної освіти протягом усього життя: планування, моніторинг пізнавальної діяльності та оцінка отриманих результатів.

Список використаних джерел:

1. Chamot A. U. *The CALLA handbook: Implementing the cognitive academic language learning approach*. New York, 2009. 336 p.
2. Flavell J. Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive-developmental inquiry. *American Psychologist*. 1979. Vol. 34. № 10. P. 906–911.
3. Brown A. L. Metacognition, executive control, self-regulation and other more mysterious mechanisms. *Metacognition, Motivation, and Understanding*. Lawrence Erlbaum. Hillsdale, 1987. P. 65–116.
4. Рашкевич Ю. М. *Болонський процес та нова парадигма вищої освіти* : монографія. Львів : Вид. Львівської політехніки, 2014. 168 с.

ОРЕЛ О. О.

старший викладач
кафедри іноземних мов та гуманітарних дисциплін
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

LEXICAL APPROACH IN TEACHING ENGLISH FOR ECONOMISTS AS AN INSTRUMENT TO ACHIEVE SUCCESS IN THE LABOUR MARKET

Labor market in the modern national and European society is quite challenging. Employers put high standards to hire the best, while applicants compete for the most satisfying job. Therefore, language proficiency is one of the important constituent to achieve goals in the labor space.

The main purpose of the foreign language is to help students acquire different types of communication according to their professional goals and social norms of language behavior in qualified fields. Professional communicative competence includes skills that provide qualified proficient activity in the private, public, career and educational spheres of communication in a

multinational society with representatives of other cultures and nations. This competence is developed primarily through skills improvement in main types of language activities, that cover the formulation, production, literature, media and is implemented in written and oral forms. They are formed, developed and improved in everyday and professional situations. The basis of professional communicative competence is to correspond to the standards of B2. The development of professional communicative competence depends on sociocultural, sociolinguistic knowledge and skills that encourage personality to integrate into professional society.

An integral component of mastering professional communicative competence is the application of lexical approach in teaching English language for specific purpose. The lexical approach is a method of analyzing and teaching language with the help of various types of lexical units without neglecting grammatical structures. The mentioned units are words, collocations and set phrases.

The founder of lexical approach in teaching foreign language is Michael Lewis, who described his idea in the early 1990s. The basic concept on it is the thought that an important part of learning a language consists of being able to understand and produce lexical phrases and chunks. Therefore, the primary teacher's task is to provide a language environment in which students can manage their own learning.

The key principle of a lexical approach is that 'language consists of grammatical lexis, not lexicalized grammar'. In other words, there is no need to learn grammar rules and structures but introduce grammar patterns with build-in chunks and collocations. The syllabus should be organized taking into account the principle of using lexis.

The development of lexis in the general and professional use has become an important part of second language acquisition. Student need to be taught vocabulary in context so that they can remember the vocabulary and use it regularly. The present study is carefully designed to gain insight into the effects of context of lexis learning.

Occurrence of a significant number of collocations and terms in English for Management and their use in the international world makes the lexical approach quite actual in mastering foreign-language qualified skills of future managers.

According to the theory of an internationally recognized academic and teacher Scott Thornbury, before applying the specific procedures, and techniques it is important to define what a word is, and how the word relates to one another. It is also necessary to consider the way this knowledge is acquired, organized, stored and retrieved, and understand the nature and role of memory. Furthermore, the lexical units should be expanded to include both the way individual units are formed from smaller components and the way the words themselves combine to form larger chunks, often with idiomatic meaning.

The content for teaching can be organized as follows, systematize wide-ranging topic-based units on the specific purpose including motivating and authentic sources such as websites, magazine articles, books, real company situations. They can therefore be used to help students with little knowledge of the business world or for instance, to complement and draw responses from more experienced in-work learners about areas of business with which the students may be familiar.

References:

1. Lewis Michael. The lexical approach. 1993.
2. Scott Thornbury. How to teach vocabulary. Pearson Education limited, 2007.
3. Mark Tulip. ProFile. Oxford University Press, 2005.
4. Baker M. In Other Words : A coursebook on translation. London : Routledge, 1992.
5. Bailey S. Academic Writing : A Practical Guide for Students. Taylor & Francis Group, 2004.

ПЛОТНИКОВА О. В.

старший викладач кафедри
іноземних мов факультету маркетингу
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
м. Київ

BENEFITS AND CHALLENGES OF ICT IN THE DEVELOPING OF LANGUAGE LEARNING STRATEGIES

In today's globalised world, language learning has become increasingly important for individuals and organisations. Language skills not only facilitate communication with people from different cultures and backgrounds but also enhance employability and career prospects. However, language learning is not without its challenges, and learners need to develop effective strategies to overcome them. In recent years, the integration of Information and Communication Technology (ICT) in language learning has gained significant attention as a potential means to enhance language learning strategies. This article explores the role of ICT in the development of language learning strategies, with a focus on the benefits and challenges of using ICT and the strategies learners can use to optimise its use. Ultimately, this article aims to provide insights for language teachers and learners on how to best use ICT to develop effective language learning strategies. **Benefits of Using ICT in Language Learning.** Increased motivation and engagement: ICT tools and resources can be used to create a more interactive and engaging learning experience for learners. For example, language learning apps can incorporate gamification features that incentivise learners to continue practicing their language skills.

Online language exchanges and forums can also provide learners with opportunities to interact with native speakers and other learners around the world, which can help to increase motivation and engagement. **Personalised learning experiences:** With the use of ICT, learners can access personalised learning experiences that cater to their individual needs and preferences. Online language learning platforms can provide learners with assessments that help them identify their strengths and weaknesses, and then tailor their learning paths accordingly. This can help learners to focus on the areas where they need the most improvement and progress at their own pace. **Access to authentic language resources:** ICT tools can provide learners with access to a wide range of authentic language resources, including videos, podcasts, news articles, and social media. These resources can expose learners to real-life language use and help them develop their listening, reading, and comprehension skills. Online dictionaries and translation tools can also help learners to expand their vocabulary and improve their accuracy [1]. Overall, the use of ICT in language learning can help to make language learning more engaging, personalised, and effective. However, it is important to note that there are also potential challenges associated with using ICT, such as technical difficulties and the need for digital literacy skills. **Challenges of Using ICT in Language Learning.** While the benefits of using ICT in language learning are clear, there are also potential challenges that need to be addressed [2]. **Technical difficulties:** ICT tools and resources can be prone to technical difficulties, such as slow internet connections, server downtime, and compatibility issues. These difficulties can disrupt the learning experience and discourage learners from continuing to use ICT tools. **Lack of face-to-face interaction:** the use of ICT in language learning can sometimes lead to a lack of face-to-face interaction, which can limit learners' opportunities to practice speaking and listening skills in a real-life context. While online language exchanges and video conferencing tools can help to mitigate this issue, they are not always a perfect substitute for in-person interaction. **Need for digital literacy skills:** learners may need to develop digital

literacy skills in order to effectively use ICT tools and resources for language learning. This can include skills such as navigating online platforms, troubleshooting technical issues, and discerning the quality and reliability of online resources. It is important for language teachers and learners to be aware of these challenges and work to address them. Providing technical support and training, incorporating opportunities for face-to-face interaction, and developing digital literacy skills can all help to mitigate these challenges. Despite these challenges, the benefits of using ICT in language learning are significant, and the use of ICT is likely to continue to play an important role in language learning in the years to come.

Despite the benefits of incorporating ICT into language learning, there are still some challenges posed by humanistic and linguistic paradigms in language teaching. Focus on human interaction: humanistic language teaching emphasises the importance of human interaction in language learning. While ICT can facilitate some aspects of communication, it cannot replace the value of face-to-face interaction in language acquisition. Role of culture in language learning: linguistic paradigms recognize the importance of culture in language learning, and ICT may not always provide an adequate representation of cultural nuances and expressions. Access to technology: not all learners have equal access to technology and ICT tools, which can create disparities in language learning opportunities. Teacher training and professional development: incorporating ICT into language teaching requires teachers to have a strong understanding of digital literacy skills and effective pedagogical strategies, which may require additional training and professional development. Privacy and security concerns: The use of ICT in language learning raises concerns about data privacy and security, which must be addressed in order to ensure the safety of learners and their information [3]. By addressing these challenges through effective strategies and training, language teachers can help to bridge the gap between traditional humanistic and linguistic paradigms and the use of ICT in language learning. In order to address the challenges posed by humanistic and linguistic paradigms when integrating ICT in language teaching, Strategies for optimising ICT Integration in Language Teaching can be employed [4]. Creating a blended learning approach: a blended learning approach combines face-to-face teaching with ICT tools to provide a more personalised and flexible learning experience. This approach allows learners to engage in human interaction while also benefiting from the advantages of ICT in language learning. Focusing on intercultural competence: intercultural competence involves developing an understanding of the relationship between language and culture. Language teachers can use ICT to facilitate intercultural communication and provide authentic cultural experiences for learners. Providing equal access to technology: in order to address disparities in access to technology, language teachers can provide learners with access to ICT tools and ensure that all learners have the same opportunities to engage with technology in their language learning. Training and professional development for teachers: effective integration of ICT in language teaching requires teachers to have the necessary digital literacy skills and pedagogical strategies. Teachers can receive training and professional development to enhance their skills and ensure the effective use of ICT in language teaching. Addressing privacy and security concerns: in order to address privacy and security concerns, language teachers can ensure that learners' data is protected and that learners are informed about the proper use of technology [5]. By implementing these strategies, language teachers can create a more engaging and effective learning experience for their learners.

In conclusion, this article has highlighted the benefits of using ICT in language learning, including increased motivation and engagement, personalised learning experiences, and access to authentic language resources. However, the challenges posed by humanistic and linguistic paradigms in language teaching must also be addressed to ensure effective integration of ICT. Several strategies were discussed for optimising ICT integration in language teaching, including a blended learning approach, focusing on intercultural competence, providing equal

access to technology, training and professional development for teachers, and addressing privacy and security concerns. It is important for language teachers and learners to recognise the value of using ICT in language learning and to integrate it effectively to develop language learning strategies. Recommendations for language teachers and learners include seeking training and professional development, creating a supportive learning environment, and using ICT tools to enhance language learning experiences. Overall, the integration of ICT in language learning can lead to more effective language learning strategies and a more engaging and enjoyable learning experience for learners.

References:

1. Kukulka-Hulme Agnes. Journal of China Computer-Assisted Language Learning. URL: <https://doi.org/10.1515/jccall-2021-2002>
2. Stanley G. Language Learning with Technology : Ideas for Integrating Technology in the Classroom. Cambridge University Press, 2013. 254 p.
3. Kilic Y. O., Kurnaz A. The Role of ICT in Language Learning and Teaching : A Literature Review. Journal of Education and Practice, 2015. 6 (14). P. 61–67.
4. Uysal H. H., Araz S. (2017). Technology in Foreign Language Learning : A Review of the Literature. International Journal of Language Academy, 2017. 5 (3). P. 133–145.
5. Lai C. ICT and Second Language Learning : Towards a Comprehensive Theoretical Framework. CALICO Journal, 2011. 28 (2). P. 315–330.

РУДЕНКО І. Д.

старший викладач

кафедри іноземних мов та гуманітарних дисциплін

Академія праці, соціальних відносин і туризму

м. Київ

АНГЛІЙСЬКІ АБРЕВІАТУРИ В ДІЛОВОМУ ЛИСТУВАННІ

Останнім часом спостерігається тенденція до економії мовних засобів і вдосконалення мовної форми в англійській мові. Суть економії мовних засобів, як зазначає Н. В. Баско, в забезпеченні передачі максимальної кількості інформації за мінімальний час. Це досягається за допомогою використання аббревіатур. Аббревіатура – слово, становить скорочення двох або кількох слів. Основна відмінність між «аббревіацією» та «скороченням» полягає у тому, що аббревіація виконує процес скорочення фразових термінів до їхніх початкових літер. Слід відмітити, що словник синонімів сучасної англійської мови подає термін «скорочення» (shortening, reduction) як синонім до терміна «аббревіація»[1, с. 217].

Абревіатури необхідно знати, тому що серед них є не тільки прості, але і досить важливі скорочення, які стануть у нагоді в роботі, навчанні, подорожі, діловому спілкуванні, а також у багатьох інших сферах життя. Часто в текстах англійською мовою зустрічаються аббревіатури, які зрозумілі носіям мови, але незрозумілі для тих, хто вивчає англійську мову. Виділимо деякі з них:

- ITU (International Telecommunication Union) – Міжнародний союз електрозв'язку;
- WHO (World Health Organisation) – вимовляємо W–H–O – Всесвітня організація охорони здоров'я;
- BBC (British Broadcasting Corporation) – Британська мовна корпорація;
- UK (United Kingdom) – Об'єднане королівство – Великобританія;

- USA (Unites States of America) – Сполучені штати Америки;
- PM (Prime Minister) – прем'єр-міністр;
- MP (Member of Parliament) – член парламенту;
- EU (European Union) – Євросоюз;
- PC (Personal computer) – персональний комп'ютер.

Є аббревіатури, які використовуються тільки на письмі, а в мові вимовляються як повноцінні слова: Mr (Mister) – містер; Dr (Doctor) – доктор.

Деякі слова в англійській мові використовуються у скороченій формі, якщо стиль мовлення неофіційний. Наприклад:

- Lab (laboratory) – лабораторія;
- TV (television) – телебачення;
- Exam (examination) – екзамен;
- Ad (advertisement) – об'ява;
- Mum (mother) – мама;
- Phone (telephone) – телефон;
- Board (blackboard) – дошка;
- Blvd. (boulevard) – бульвар;
- Emb. (embankment) – набережна;
- Ave. (avenue) – проспект;
- B.Sc. (Bachelor of Science) – бакалавр наук;
- Ph.D. (Doctor of Philosophy) – кандидат наук;
- M.D. (Doctor of Medicine) – доктор медичних наук;
- CEO (Chief Executive Officer) – генеральний директор.

Навіть людина, далека від англійської мови, напевно знає два найпопулярніші скорочення в бізнес-листуванні: FYI (for your information – зазвичай це імейл, який пересилається комусь для інформації та не вимагає жодних дій) і ASAP (as soon as possible – якомога швидше). Якщо специфічні фрази ділової англійської потрібно вчити і практикувати на курсах, то із загальними аббревіатурами всі ми більш-менш знайомі. Робочі листи вже важко уявити без FYI і подібних скорочень, ці слова стали активними самостійними поняттями, адже вони інтернаціональні, та ще й економлять час.

Абревіатури не є новим або унікальним феноменом в англійській мові, тому що будь-яка мова завжди прагне до скорочення. В українській ми також використовуємо як в усній, так і в письмовій мові щось подібне:

- зп – зарплата;
- метро – метрополітен;
- фб – «Фейсбук»;
- инста – «Інстаграм».

Далі ми розглянемо найпопулярніші скорочення, які використовуються в бізнес-середовищі. Наприклад, крім FYI, є ще інші аналогічні комбінації букв, які по суті виконують ту ж функцію: привернути увагу до важливої інформації та врахувати її в роботі. Ось кілька різновидів FYI:

- FIO (for information only) – тільки для інформування;
- FYKI (for your kind information) – до вашого відома (більш ввічлива форма FYI);
- FYIA (for your information and action) – до вашого відома та дії;
- FHI (for his information) – до його відома;
- FEI (for everyone's Information) – до загального відома, для всіх;
- FFI (for further Information) – до додаткового відома.

Особливою відмінністю аббревіатур можна вважати латинські аббревіатури, аналоги котрих не можна зустріти в українській мові, а в англійській читаються не як латинські

слова, а як їх англійські відповідники [1, с. 74]. Наприклад: P.S. (post scriptum), a.m. (ante meridiem).

Латинські FYI

Варто звернути увагу на кілька скорочень із латині, які активно використовуються в письмовій англійській і сьогодні:

- etc. (et cetera) – тощо, і тому подібне, і так далі. Важливо не забувати ставити крапку, в іншому випадку це буде вважатися помилкою;
- e.g. (exempli gratia) – наприклад;
- i.e. (id est) – тобто;
- vs, vv (versus) – проти;
- CV (curriculum vitae) – життєпис, короткі відомості про життя. За фактом, це резюме, хоча між ними є відмінності;
- NB (nota bene) – зверніть увагу. Зазвичай ставиться на початку речення перед важливим фактом;
- a.m. (ante meridiem), p.m. (post meridiem) – час до і після полудня відповідно. Важливий момент: опівдні – це 12 a.m., а опівночі – 12 p.m. І другий важливий момент: ми не використовуємо слово o'clock з a.m. / p.m.;
- PS (postscript) – зазвичай одне речення нижче підпису з додатковою інформацією. Іноді можна зустріти й PPS (Post Post Script).

Правила використання FYI

«TNX 4 ur advice» чи «Thanks for your advice»? Забагато скорочень в одному реченні виглядають, як мінімум, важкими для сприйняття. Тому не завжди FYI ведуть до успішної комунікації. Пам'ятайте про правила їх вживання:

1. Перш ніж використовувати певні аббревіатури або скорочення в листуванні, переконайтеся, що ваш співрозмовник розуміє їх значення так само, як і ви.
2. Не скорочуйте важливу інформацію, аббревіатури й акроніми на зразок FYI мають бути доречними.
3. Не використовуйте скорочення вузькоспеціалізованої лексики.
4. Якщо ви пишете лист комусь вперше, то краще взагалі не вживати FYI. Усі скорочення доречні, якщо контакт із партнерами вже налагоджений. Перше враження має велику вагу в діловому світі. Ваші клієнти можуть просто вирішити, що ви полінувалися написати повністю фразу, поспішали, скопіювали лист тощо.
5. Не соромтеся запитати про значення якогось скорочення, якщо раптом Google вам не допоміг. Може бути й таке, що в листі друкарська помилка.

Упродовж останніх десятиліть аббревіація стала одним із найбільш продуктивних способів поповнення словникового складу багатьох мов, зокрема англійської, в якій фонетичні процеси привели до підвищення питомої ваги односкладових слів. Аббревіація надає новим назвам і визначенням коротшу та ущільнену форму при повному збереженні значення цих лексичних одиниць, заощаджуючи час надходження інформації. Основними сферами застосування аббревіації є ділове, наукове та публіцистичне мовлення.

Список використаних джерел:

1. Гармаш О. Л. Запозичення як джерела збагачення словникового складу англійської мови. *Нова Філологія: збірник наук. праць*. Запоріжжя : ЗНУ, 2006. 217 с.
2. Електронний словник : Acronymfinder. URL: <https://www.acronymfinder.com/>.

САПЕЛКІНА З. П.

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

**СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ В
ПОВОЄННІЙ УКРАЇНІ**

У XXI столітті туризм став двигуном світової економіки та основною статтею експорту, надзвичайно зросла інтенсивність і географічна різноманітність різних напрямків туризму. І хоча пандемія коронавірусу загальмувала розвиток галузі на декілька років, одразу після відкриття кордонів туристична галузь набрала нових обертів і загальними світовими тенденціями на ринку туристичних послуг стало постійне зростання споживачів.

Україна належить до країн, де туризм, як активний спосіб проведення дозвілля, заохочувався державою, пропагувався та стимулювався шляхом соціалізації туристичних послуг і тому був сприйнятий більшістю населення як складова способу життя. Тривале домінування внутрішнього туризму за соціалістичної доби обумовило сплеск попиту на міжнародні подорожі, що позначилось зміною статусу та розширенням участі України на ринку міжнародного туризму. З країни-реципієнта з дозованим обсягом обслуговування вона перетворилась на країну-генератора туристичних потоків зарубіжного (виїзного) туризму.

На жаль, наразі сучасні реалії невтішні для розвитку багатьох вітчизняних галузей економіки, в тому числі й туризму, що спричинено цілою низкою проблем останнього десятиліття: спочатку російська агресія на сході, окупація Криму, потім пандемія, а далі повномасштабна війна. У 13 із 24-ти областей України майже повністю припинилась діяльність туристичних підприємств [1]. Тобто стан ринку туристичних послуг конгруентний стану економіки і визначається соціально-економічними та політичними реаліями, що відбуваються в країні і позначаються на суспільному житті.

Разом з тим відзначається надзвичайна підтримка української економіки з боку західних партнерів. Не зважаючи на те, що війна продовжується, цілий ряд країн готові вкладати чималі інвестиції в відбудову України. Скажімо, під час візиту до м. Нью-Йорк представників ДАРТ було досягнуто домовленостей щодо принципів співпраці, спрямованих на довгострокове партнерство для відновлення української туристичної галузі після війни (і зокрема півострову Крим після деокупації) шляхом залучення інвестицій [2]. Безпрецедентна підтримка та допомога Україні західного світу в вирішенні соціально-економічних питань визначила динаміку політичного життя нашої нації, українці остаточно визначилися з вектором розвитку і прагнуть до тісних контактів із західною цивілізацією. Відтак потенційний розвиток міжнародного туризму стане запорукою розв'язання економічних, соціальних, культурних і політичних проблем України. Після перемоги вкрай необхідне буде також відновлення психологічного здоров'я населення України і туризм зможе відіграти тут не останню роль.

Зважаючи на великий рекреаційний та історико-культурний потенціал, а також на позитивний імідж українців як незламної нації, наша держава має всі шанси завоювати свою нішу в світовому туристичному бізнесі. Українці стали свого роду трендом для цивілізованого світу, інтерес до якого сприятиме майбутнім подорожам до нашої країни. Тому цим варто активно користатися і використовувати весь можливий інструментарій маркетингу для того, щоб про туристичні принади України знали якомога більше людей

поза її межами. Таким чином створення позитивного іміджу країни та її окремих туристичних місць повинно стати складовою загальної стратегії розвитку в Україні. При чому приклад популярності відвідувань Чорнобильської зони в довоєнний період засвідчує, що трагічні події викликають дослідницький інтерес, тому постраждали від російської агресії міста і селища України можуть стати екскурсійними маршрутами, які дадуть можливість побачити відвідувачам справжнє обличчя «русского мира» для запобігання воєнних злочинів в майбутньому.

Розвиваючи туристичну галузь, Україна буде вирішувати одразу два завдання. По-перше, доходи від туризму будуть сприяти поповненню доходної частини держбюджету, а по-друге, туризм стане важливим фактором для розширення форм економічної діяльності, створення нових джерел зайнятості та надання великого стимулу для сприяння розвитку місцевих галузей промисловості.

Туризм повинен стати одним з найефективніших засобів виходу країни з економічної кризи, стимулювання ринкових відносин, активного впливу на розвиток суміжних галузей національної економіки, зайнятість населення, захист навколишнього середовища, поліпшення роботи з охорони пам'яток історії та культури, підвищення фізичного та культурного рівня населення, однією з форм раціонального використання вільного часу, проведення змістовного дозвілля і відновлення психологічного здоров'я, втраченого у час війни багатьма жителями України.

Список використаних джерел:

1. Моца А. Перспективи післявоєнного відновлення сфери туризму в Україні / А. А. Моца, С. М. Шевчук, Н. М. Серета. *Економіка та суспільство*: електронний журнал. Вип. 41. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1560>
2. Публічний звіт голови Державного агентства розвитку туризму України Мар'яни Олесків за 2022 р. URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-civik-2018/zvit2022/Zvit_turist_2022.pdf

СЛИВА Т. В.

кандидат філологічних наук, доцент,
доцент кафедри слов'янських мов
Український державний університет імені Михайла Драгоманова
м. Київ

ВЕРБАЛЬНІ ЗВ'ЯЗКИ АСОЦІАТИВНОГО ПОЛЯ ЛЕКСЕМИ ТУРИЗМ

Пізнання людиною навколишнього світу відбувається зокрема за посередництва мови. У лексикології та семасіології вивчаються різні аспекти значення слова, у якому традиційно виділяють денотативний, сигніфікативний, конотативний аспекти. Але, крім власне лінгвістичної, значення слова має також психологічну структуру, пов'язану з використанням лексичних одиниць у мовленнєвій діяльності. У психолінгвістиці цей аспект значення слова називаються асоціативним. Аналіз асоціативного значення, а також асоціативних зв'язків слів дозволяє визначити спосіб зберігання інформації в пам'яті людини, визначити так званий «глибинний лексикон» носія мови.

Асоціації привертала увагу представників різних наук (філософії, логіки, психології, лінгвістики та ін.) з давніх часів. Асоціативні зв'язки слів досліджували лінгвісти та психолінгвісти (Ш. Баллі, М. В. Крушевський, М. М. Покровський, О. О. Потебня, Н. С. Болотнова, Ю. М. Караулов, Н. О. Ілюхіна, М. Ю. Нікітіна,

Н. В. Уфимцева, Т. І. Крига, О. О. Леонтьєв, Л. В. Сахарний, Р. М. Фрумкіна, О. О. Залевська, Г. О. Мартинович, О. В. Денисевич, Д. І. Терехова та ін.) та ін.

Мета нашого дослідження – визначити типи зв'язків слів, що утворюють асоціативне поле слова *туризм*.

Лінгвісти і психолінгвісти виділяють різні типи вербальних асоціацій: безпосередні та опосередковані; парадигматичні та синтагматичні; тематичні, фонетичні, словотвірні, граматичні тощо.

Тлумачний словник (СУМ) визначає слово *туризм* як «Подорожі, які здійснюються за певними маршрутами по своїй країні або за кордоном; поєднують відпочинок з пізнавальною метою, у ряді випадків мають елементи спорту» [2, 10, с. 326]. Як бачимо, основними, ядерними, є семи процесуальні ('подорож', 'відпочинок'), а також локативні ('своя країна', 'закордон'), інтелектуальної і фізичної діяльності 'пізнання', 'спорт'.

Шляхом асоціативного експерименту було сформовано асоціативне поле слова *туризм*, у якому представлено лексеми: *турист, подорож, відпочинок, гори, похід, рюкзак, намет, людина, тур, море, люди, туристичний, країни, поїздка, вогнище, ліс, велосипедний, зелений, гітара, відпустка, автобус, путівка, пляж, літак, поїзд, закордон, гід, готель, природа, пісні, екскурсія, світ, круїз, екстремальний, шопінг, автостоп, юшка, літо, багаж, квиток, політ, скелі, Туреччина, міста, група, дорога, курорт, табір, лижний, привал, сонце, переліт, гора, карта, турне, кордон, казанок, туристка, Синебір, готель, подорожувати, турпоїздка, пам'ятка, мандрівник, агентство, база, екскурсивод, скелелазіння, культурний, віза, валіза, путівник, компас, вилазка, інтурист, маршрут, скеля, сафарі, іноземець, спорядження, єгиптяни, сплав, цікавий, Париж, пригоди, альпініст, орієнтир, сервіс, гастрономічний, апартаменти, Польща, Німеччина, весело, стежка, вершина, озеро, Карпати, велосипед, Єгипет, місто. Разом 99 реакцій. У частиномовному співвідношенні значно переважають іменники – їх 90% (90 реакцій), прикметників 8% (8 реакцій), дієслів – 1% (1 реакція), прислівників – 1% (1 реакція).*

В досліджуваному асоціативному полі переважають парадигматичні асоціації, які відображають семантичний зв'язок стимулу і реакції, зокрема: гіперо-гіпонімічний (*турпоїздка, поїздка, турне, автостоп, похід, круїз, тур, сафарі*), синонімічний (*подорож*), меронімічний (*екскурсія, шопінг, маршрут, пригоди*).

Більшість асоціацій є тематичними, серед них зустрічаємо лексеми на позначення: людей, пов'язаних із туризмом (*турист, туристка, інтурист, мандрівник, екскурсивод, гід*); видів транспорту (*літак, поїзд, автобус, велосипед*); місцевостей – об'єктів туризму (*закордон, місто, скеля, гора, ліс, пляж, природа; Карпати, Синебір, Туреччина, Німеччина, Париж;*), способів пересування (*переліт, політ, сплав*) тощо.

Синтагматичні асоціати утворюють із стимулом атрибутивні словосполучення, що позначають переважно різні види туризму (*екстремальний, культурний, гастрономічний, велосипедний, лижний*). Один із прикметників є оцінною реакцією (*цікавий*), один пов'язний із асоціантом словотвірним зв'язком (*туристичний*). Оцінним асоціантом є також прислівник *весело*.

У результаті аналізу слів, асоціативно пов'язаних із словом *туризм*, ми дійшли висновку, що більшість асоціацій зумовлені семантичними зв'язками лексем. Системність навколишнього світу зумовлює системність лексичної системи мови, що визначає структуру внутрішнього лексикону людини. Такий аналіз не лише дає можливість описати внутрішній лексикон людини, дати характеристику мовної особистості, а й уточнити семантичну структуру асоціативно пов'язаних слів.

Перспективним убачається зіставне дослідження асоціативних полів слова *туризм* в різних мовах.

Список використаних джерел:

1. Денисевич О. В. Специфіка структури асоціативних полів рекламної лексики. *Психолінгвістика* : зб. наук. праць ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». 2016. Вип. 20 (2). С. 30–38.
2. Словник української мови : в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. Київ : Наук. думка, 1970–1980.
3. Терехова Д. І. Психолінгвістичний аналіз асоціативних полів слів: зіставний аспект. *Studia-linguistica*. 2009. Vol. 2. С. 343–347.

СМАЛЬ О. Л.

старший викладач
кафедри іноземних мов і гуманітарних дисциплін
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

МІКРОТОПОНІМИ ЛІВОБЕРЕЖЖЯ КИЄВА В СУЧАСНОМУ МОВНОМУ КОНТЕКСТІ

Київ як давнє місто постійно розширює свої межі. З давніх часів кожна ділянка землі мала своє найменування, тому що ці назви часто були єдиним орієнтиром, а також відображали або минуле, або сучасне; і більшість з них мали історичне пояснення. Звичайно, що не всі оніми дійшли до сьогодні: деякі збереглися тільки в історичних пам'ятках, на картах і планах; багато залишилися тільки в пам'яті старожилів (ці дані зібрані нами польовим шляхом) зі своїми версіями та легендами, які іноді стають поштовхом для лінгвіста в різних ракурсах. Мікротопоніми лівого берега Києва зберегли інформацію про географічні та економічні особливості місцевості, мову, традиції, історію, ментальність нашого народу тощо, тому їх треба встигнути зберегти для майбутніх поколінь. На сьогодні нами зафіксовано понад 500 найменувань, які траплялися в рукописах, історичних пам'ятках, на давніх і сучасних картах, планах, а також зібрані нами польовим шляхом.

Мікротопоніми є найбільш стійкими фактами в словниковому матеріалі, тому що багато із того, що вже зникло з мови як загальне ім'я, зберігається в мікротопоніміці як власне. Вони називають географічні об'єкти, але ця номінація має вибіркового характер: або для полегшення орієнтування на місцевості, або ж для позначення приналежності чи права власності. Мікротопоніми – слова-орієнтири, слова-знаки. Яскравим відображенням історичних, географічних і культурно-господарських змін будь-якого населеного пункту є мікротопонімія.

Вивчення слова починається з його семантики. Питання про наявність у власних імен лексичного значення залишається дискусійним. У процесі функціонування мікротопоніми, як й інші класи онімів, позбавлені лексичного значення, однак у момент виникнення вони мотивовані. Зв'язки мікротопоніма з реальною дійсністю закладені в семантиці вихідного апелятива, тому етимологічне тлумачення його – це, крім іншого, встановлення семантики мікрооснови. У семантичній структурі мікротопонімів можна виділити такі компоненти: 1) дотопонімне (етимологічне) значення; 2) топонімне (пряме, адресно-вказівне) значення; 3) відтопонімне (посттопонімне, енциклопедичне) значення.

Власне ім'я характеризується вищою семантичною абстракцією. Воно володіє значенням, яке, як у апелятива, складається з денотативного, сигніфікативного й структурного компонентів. Відзначимо, що географічна назва має свою семантику, але вона дуже специфічна та своєрідна, тому що не тільки називає об'єкт, а також виражає певні ознаки цього об'єкта. На основі цього ми схильні визнати, що оніми мають понятійний зміст і лексичне значення. Задача мікротопоніма – не висловити загальне суттєве для групи однорідних об'єктів, а ідентифікувати його та вирізнити серед інших, йому подібних. Мікротопоніми – це слова і як слова не можуть бути семантично порожніми, їхня семантика (ідеальний лексичний зміст) відрізняється від семантики загальних імен. Зазначимо, що формування ідеального лексичного змісту мікротопоніма – це безпосереднє знайомство із самим об'єктом, його властивостями, його призначенням. Віддзеркалене в мозку людини знання про даний об'єкт і є той ідеальний зміст, який повинен конкретизуватися в мікротопонімі.

Лексико-семантична інтерпретація міської мікротопонімії дає відповіді на основні питання, що стало мотивуючою основою назви і яким чином ця назва виражає свою позицію в системі інших найменувань. У лексичному масиві мови об'єктивно існують певні групи загальних або власних імен, які можуть бути об'єднані за тематичними або семантичними принципами. В основі будь-якого об'єднання слів лежить принцип їхньої схожості за якими-небудь загальними компонентами.

Логічно процес дистрибуції власних імен нічим не відрізняється від розподілу на тематичні рубрики загальних імен, але характеризується більш глибокою деталізацією, яка походить із індивідуальних номінативних властивостей онімів. Велика кількість мікротопонімів лівобережної частини міста Києва має прозору внутрішню форму і легко етимологізується. В залежності від твірних топооснов їх можна поділити на три основні групи (які в наших студіях деталізуються):

1. Мікротопоніми апелятивного походження.
2. Мікротопоніми антропонімного походження.
3. Нерегулярні найменування.

У запропонованій градації назв ураховуються можливості їхніх значеннєвих конвергенцій та лексико-семантичної похідності, яка забезпечує діахронно-синхронну тотожність.

1. Мікротопоніми апелятивного походження. Більшість мікротопонімів Лівобережжя міста Києва апелятивного походження. Лексичний склад їх багатий і різноманітний. Практично кожна тематична група лексики може бути використана в значенні твірних основ апелятивних мікротопонімів, однак не кожне загальне слово може стати онімом. Тут діють неусвідомлені закони відбору слів, селекції. Явище онімізації породжене основною функцією власного імені – називання, напр.: *Алмазне*, оз.; *Березняки*, ур., кут.; *Березовиця*, ур.; *Вербняк*, ур.; *Вирлиця (Вирища)*, оз.; *В'язки*, ур.; *Вигін*, ур.; *Глід*, ур.; *Гнилуша*, р., оз.; *Горби (Піщані Гори)*, ур.; *Груд*, ур.; *Градина*, ур., поле; *Загорка*, ур.; *Затон*, ур., оз.; *Затонець*, р.; *Ковбанка*, оз.; *Ковтеб (Дівочий Ковтеб, Парубочий Ковтеб, Холодний Ковтеб, оз.)*, оз.; *Колтоб*, оз.; *Лиса Гора*, кряж; *Мокрицьке*, оз.; *Муромець*, о-в, х.; *Оболоння*, кут., ур.; *Облоква*, бол.; *Прудець*, поле, ур.; *Рівчак*, оз.; *Річище*, оз.; *Річка*, оз.; *Ставок*, оз., ур.; *Старик (Старуха, Стариця)*, зат., рук.; *Сторожові Гори*, ур.; *Толока*, бол.; *Червоний Хутір*, с-ще; *Чорна Вода*, оз.; *Чорні Куці*, ур.; *Чорні Лози*, лука, ур. та ін.

2. Мікротопоніми антропонімного походження. Чисельна група мікротопонімів нашої території утворена від імен і прізвищ (іноді прізвицьк). Ці географічні об'єкти називаються прізвищами та іменами людей, які першими освоїли цю територію (посадив ліс, викопав колодязь, обробив нову ділянку землі під поле, захопив нову територію і т.д.) або людей, що якимось проявили себе в цьому місці; але здебільшого відантропонімі

мікротопоніми вказують на власника земельних угідь у минулому або першопоселенця. Спочатку такі назви були тісно пов'язані з іменами визначних осіб, далі цей зв'язок втрачався (змінювались власники угідь, земля стала громадською власністю), але назви залишались у незмінній формі. Отже, виникнення назв антропонічного походження насамперед пов'язане зі старою, приватновласницькою системою, напр.: *Вигурівщина*, с.; *Золоча*, р.; *Маринчуків*, оз.; *Маринчуків Гнір*, ур.; *Маркова Голова*, ур., сін.; *Матвіїв*, оз.; *Матвіїв Гнір*, ур.; *Матвіївська*, зат., прот.; *Матвіївська Губа*, зат.; *Мигашковий (Мигашків)*, кут.; *Милославичі*, с.; *Миколаєве*, оз.; *Олексіївська Слобідка*, пос., с-ще; *Оленькове Городище*, іст. місц., двір, ур.; *Ольжичи*, с.; *Паньківщина*, іст. місц., ур.; *Позняки*, іст. місц., с.; *Радосинь*, р., ур.; *Русанівський*, ґрунт, рук., канал; *Свідловищина*, оз.; *Сірківщина*, ур.; *Тельбин*, оз.; *Труханів (Олексіївський)*, о-в; *Федорківщина*, х., ур.; *Хомине*, бол.; *Шевченка*, х. та ін.

3. Мікротопоніми нерегулярного походження. Нерегулярні утворення в мікротопонімії міста Києва складають чисельну групу. Ці найменування не входять ні в жодну з перерахованих груп і самі не утворюють певної групи, оскільки мотивація їх має поодинокі приклади. До цієї групи належать топоніми міста Києва, походження яких ще й досі викликає суперечки серед лінгвістів, а також і серед істориків, оскільки з цими назвами пов'язані важливі історичні події. Це і найменування, які фіксувались у давніх (рукописних) пам'ятках або в усному мовленні місцевого населення, а до сучасного періоду не всі збереглися з певних причин. Тлумачення і походження таких мікротопонімів лівого берега Києва треба розглядати як частину загальної проблеми виникнення міста та історії розвитку мови, оскільки «назви є правдивим залишком мови древнього місцевого населення, давніми мовними реліктами. Лінгвістичний аналіз має тут вирішальне значення» [3, с. 66], напр.: *Аварійне*, с-ще; *Артополгон*, місц.; *Дарниця*, р., оз., ур.; *Долобське*, ур., оз.; *Жандарка*, оз.; *Живець*, дол., р.; *Житецьке*, оз.; *Житниць*, оз.; *Казенне*, бол.; *Каланчак*, іст. місц., кут.; *Калтьопка*, оз.; *Немкоца*, ур. (помилкова назва в історичних документах фіксується кін. XVI–кін. XIX ст.); *Радунка (Райдуга – «самодіяльність» міської комісії по перейменуванню)*; *Убидь*, оз., іст. місц., бол.; *Угнор (Гнор)*, р.; *Худа (Худо)*, оз. та ін.

Відносна недовготривалість існування мікротопонімів пов'язана зі зміною поколінь мовців, перетвореннями в географічному середовищі, варіативність назв, що зумовлюється такими факторами: вузька сфера вживання (в основному в межах одного населеного пункту), утворення переважно на базі місцевої говірки; усне передавання та незафіксованість у письмових джерелах. Із-за вищенаведених причин велика кількість мікротопонімів у лівобережній частині Києва зараз не простежуються, напр.: *Бабине Топило*, оз.; *Биківське*, бол., корчма; *Біле*, оз. (Дарн. р-н); *Бровня*, ур.; *Василівське (Василіївське)*, оз.; *Васильківська Прірва*, оз.; *Вигін*, ур.; *Вільхове*, оз.; *Глід*, ур.; *Градина*, ур., поле; *Груд*, ур.; *Дарницьке*, оз.; *Дубина*, ур.; *Загорка*, ур.; *Колпито (Ковпито)*, бол.; *Ковтуб*, оз.; *Ковтун*, оз.; *Коростишево*, оз., р.; *Криничка*, оз.; *Наумка*, оз.; *Неводне*, оз.; *Облоква*, бол.; *Пастовник*, оз.; *Пицане*, оз.; *Річище*, оз.; *Русаново (Русакове)*, оз.; *Солоне*, оз.; *Ставок (Пруд)*, оз.; *Убидь*, оз., бол.; *Хомине*, бол. та ін.

Деякі з них трапляються тільки в спогадах старожилів, а більшість були зафіксовані в історичних джерелах, на рукописних картах і планах. Вони зникають на очах, оскільки перепланується місто, змінюється клімат і географічний ландшафт або в його перетворення втручається людина (іноді невдало); відбуваються економічні, соціальні, історично-культурні зміни. Одним із важливих етапів дослідження мікротопонімії міста є укладання словника на базі зібраного матеріалу, оскільки вже настав час цілеспрямованої підготовки матеріалів для створення синтетичної праці з вивчення мікротопонімії Києва – історико-етимологічного словника [2, с. 50]. Вважаємо, треба звернути увагу на подібні дослідження, оскільки вони поповнюють знання про минуле

міста і країни, про культурні традиції, та шукати там найменування для сучасних урбанонімів столиці, таким чином ми збережемо історію міста для майбутніх поколінь. Ономастичний матеріал треба досліджувати у зв'язку із загальною історією як мовних, так і позамовних феноменів, оскільки деякі компоненти структури мови щільно пов'язані з розвитком культури [1, с. 15].

Список використаних джерел:

1. Білецький А. О. Основи етимологічних досліджень ономастичного матеріалу. *Ономастика* : Республіканський міжвідомчий зб. Київ : Наук. думка, 1966. С. 3–15.
2. Желєзняк І. М. Матеріали до «Історико-етимологічного словника топонімії Києва». *Українська пропріальна лексика* : Матеріали наук. семінару 13–14 вересня 2000 р. Київ, 2000. С. 50–55.
3. Петров В. П. Історична географія та проблема слов'янського етногенезу на матеріалах гідронімії (гідронімія Росії й Надросся). *Історичні джерела та їх використання* : Зб. ст. / Гол. редкол. І. Л. Бутич. Київ, 1966. Вип. 2. С. 65–73.

ТЕТЕРУК С. П.

кандидат психологічних наук, доцент
кафедри іноземних мов та гуманітарних дисциплін
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ

MOTIVATION AS A CRUCIAL ELEMENT IN LEARNING FOREIGN LANGUAGE

In modern society, there are unlimited opportunities for communication and information transmission. Due to such powerful technologies as television, the Internet, and various means of mass communication, modern bilingualism is gaining enormous popularity and determines competitiveness in the labor market, ensuring effective communication at various social levels. Currently, our society is largely interested in integration into the global world community, which leads to a rapid expansion of contacts between social groups, ethnic communities, and individuals representing different cultures and ethnicities.

It is known that 80% of all information is preserved in electronic form in English. So, there is no doubt that obtaining comprehensive information and using it for the purpose of getting new knowledge, including scientific knowledge, is only possible on condition of acquiring knowledge of a foreign language. In this process motivation plays the leading role.

The aim of this investigation is to outline the main ways of increasing the motivation of students of non-specialized faculties to learn a foreign language, which will contribute to their active adaptation to the modern realities and integration into global intercultural dialogue in the conditions of the new information paradigm.

The significance of the problem of motivation is indicated in the works of foreign scientists J. Atkinson, L. Chan, D. Coyle, P. Fress, Z. Freud, R. Gardner, C. Hull, K. Levin, J. N'yutten, A. Maslow, E. Thorndike, I. Sorokosh K. and such Ukrainian scholars as S. Boltivets, I. Melikhova, E. Pomitkin, N. Protasova.

The problem of motivation in learning arises within learning process of any subject, but it is especially actual when mastering a foreign language. The source of students' activity in it is a sort of motivation, which includes interests, attitudes, beliefs, self-image, ideals, and other

values, and they together form the motivational side of educational activities. The motive as the basis of activity expresses the relationship of a person to the object of action and acts as the objective content of the need, subjectively reflected in the form of experience, desire, aspiration, awareness of the need to move towards the goal [1; 2].

Gardner describes core second language learning motivation as a construct composed of three characteristics:

- the attitudes towards learning a language (which he called affect),
- the desire to learn the language (want) and
- motivational intensity (effort).

It is worth mentioning that in the classroom students who do well in the language are more confident than those who are not. The feeling of failure can lead to self-perception of low ability – low motivation – low effort – low achievement – low motivation – low achievement [3].

In the context of the problem we are investigating, solving the problem of increasing motivation can be associated with a complex approach, which should include the creation of a special system of tasks, educational measures, and the minimization of negative motivation. That is:

- assignments of a communicative and creative character, which will meet the needs of students' professional field;
- the use of specially selected material, which would be based on the interests of students, whose desire to assert themselves as an adult personality;
- inclusion for discussion of emerging problems when using communicative and creative tasks will make learning personally meaningful, which is an essential attribute of a high level of motivation;
- formation of an adequate level of pretension, self-assessment, self-control, reflection by means of active learning methods;
- inclusion of a new linguistic concept in such conditions that would activate the language experience of the subject and create opportunities of connecting it with the prediction of situations in which this concept is used.

Such conditions can be created, for example, during a role-playing game, where the speech situation is simulated using special techniques and is as close as possible to the real conditions of speech activity, and the participants "play" themselves in this situation.

References:

1. Coyle D. *ITALIC Research Report Investigating Student Gains: Content and Language Integrated Learning*. Edinburgh : University of Aberdeen, Esmée Fairbairn Foundation, 2011. P. 239–258.
2. Chan L., Dörnyei Z. and Henry A. Learner archetypes and signature dynamics in the language classroom: A retrodictive qualitative modelling approach to studying L2 motivation/ in M. Dörnyei. Z., P., & Henry, A., (ed.), *Motivational dynamics in language learning*. Bristol : Multilingual Matters, 2015. P. 238–259.
3. Gardner R. C., Lambert W. E. *Attitude and Motivation in Second Language Learning*. Rowley, MA : Newbury House, 1972. P. 137–140.



Академія праці, соціальних відносин і туризму

Наукове видання

**РИНОК ПРАЦІ:
ДОСЯГНЕННЯ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ У
НАЦІОНАЛЬНОМУ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОМУ ПРОСТОРИ**

**ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
(м. Київ, 18 травня 2023 р.)**

Підписано до друку 01 червня 2023 р.
Видавець ФОП Ямчинський О.В.
03150, м.Київ, вул. Предславинська, 28
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єкта видавничої справи ДК № 6554 від 26.12.2018 р.
Формат 60*84/16. Ум. Друк. Арк. 14.7.
Виготовлювач ТОВ ЦП «Компринт»
03150, м.Київ, вул. Предславинська, 28
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єкта видавничої справи ДК № 4131 від 04.08.2011 р.



9 786178 282103