



**ПІВНІЧНОУКРАЇНСЬКИЙ ІНСТИТУТ  
ІМЕНІ ГЕРОЇВ КРУТ**

**Приватного акціонерного товариства  
«Вищий навчальний заклад  
«Міжрегіональна Академія управління  
персоналом»**

**Соціально-економічна та правова  
політика України: виклики сьогодення**

**Збірник матеріалів  
I Всеукраїнської науково-практичної  
конференції  
(6 грудня 2023 року)**

**Чернігів 2023**

УДК 332:330.322.1

E45

Соціально-економічна та правова політика України: виклики сьогодення. Збірник – Чернігів: Північноукраїнський інститут ім. Героїв Крут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2023 – 226 с.

Друкується за рішенням Вченої ради Інституту  
(протокол № 3 від 30 листопада 2023 р.)

*За загальною редакцією  
кандидата економічних наук, доцента  
Положенцевої Катерини Леонідівни*

**Редакційна колегія:**

**голова** – Положенцева К.Л., к.е.н., доцент

**члени редакційної колегії:**

Тітова Н.А., д.е.н., проф., ст.наук.спів.; Бантуш В.В., д.ю.н.; Ямпонець П.В., к.і.н.; Макаренко І.О. к.н.держ.упр.; Кононенко С.В., к.псих.н., доцент; Патlachук О.В., к.ю.н.; Проценко Е.Б., к.філ.н.; Ліхота О.В., к.е.н. Рябченко М.С., к.ю.н.; Положенцев Д.В., старший викладач; Маклюк О.В., старший викладач; Захарчук І.В., старший викладач; Болдирева В.М., старший викладач; Кайманова Я.В., старший викладач; Рябоконь Н.С., старший викладач; Акопов С.Е., старший викладач.

Статті надруковані в авторській редакції

**Комп'ютерний макет** Захарчук І.В.

Адреса редакції: 14000, Чернігів

вул. Промислова, 17

Північноукраїнський інститут ім. Героїв Крут «ВНЗ «МАУП»

Тел./факс (0462) 677-179

E-mail: maupchern@ukr.net

УкрІНТЕІ м. Київ

Посвідчення № 392 від 5 жовтня 2023 р. Про реєстрацію проведення I Всеукраїнської науково-практичної конференції на тему «Соціально-економічна та правова політика України: виклики сьогодення»

© Північноукраїнський інститут ім. Героїв Крут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

## ЗМІСТ

<b>Беспалова А.Р., Литвиненко В.М.</b> Антикорупційна політика: правова основа.....	6
<b>Бойправ Л.О., Осипенко І.П.</b> Особливості допиту малолітніх та неповнолітніх осіб.....	12
<b>Болдирева В.М.</b> Способи захисту корпоративних прав учасників господарських товариств.....	16
<b>Болдирева В.М., Іващенко П.А.</b> Публічне адміністрування в умовах воєнного стану .....	22
<b>Болдирева В.М., Колесник В.Д.</b> Порівняльно-правовий аналіз захисту корпоративних прав в державах-членах Європейського союзу та Україні.....	26
<b>Болдирева В.М., Меркун А.А.</b> Форма установчих документів.....	32
<b>Гарко А.М., Шульжик Ю.О.</b> Взаємозв'язок стратегічного управління та конкурентоспроможності підприємства.....	37
<b>Захарчук І.В.</b> Проблеми правового регулювання відповідальності в міжнародному праві.....	43
<b>Кайманова Я.В.</b> Психологічні особливості адаптації дітей-переселенців.....	47
<b>Кайманова Я.В., Дмитренко П.О.</b> Вплив соціальних мереж на ментальне здоров'я, самооцінку, міжособистісні відносини та різноманітні аспекти життя особистості....	55
<b>Квасній Л.Г., Малець А.С.</b> Інновації та їх роль у підвищенні конкурентоспроможності підприємства.....	62
<b>Кононенко С.В., Бірюкова Т.С.</b> Трансформація особистості під час адаптації в умовах вимушеної еміграції.....	68
<b>Кононенко С.В., Маклюк О.В.</b> Впровадження міжнародних норм щодо протидії корупції у національне законодавство України.....	76
<b>Кононенко С.В., Олефіренко І.О.</b> Кібербулінг. роль соцмереж у формуванні світоглядних засад студентів.....	85

<b>Кононенко С.В., Черненко Б.О.</b> Реінтеграційний потенціал ветеранів як чинник успішної їх реінтеграції в соціум.....	95
<b>Красногор О.В.</b> Вчинення нотаріальних дій в Україні в умовах воєнного стану.....	105
<b>Маклюк О.В., Кононенко С.В.</b> Вища освіта в умовах воєнного стану.....	110
<b>Перепада Д.О.</b> Словотворчі властивості китайської мови як засіб опрацювання та засвоєння китаємовної лексики...	118
<b>Положенцев Д.В., Талова В.</b> Організаційні проблеми мотиваційного менеджменту в сучасних умовах.....	124
<b>Положенцев Д.В., Тетерук А.П.</b> Оплата праці, як основний чинник мотивування продуктивності праці...	132
<b>Положенцев Д.В., Шевчик Д.</b> Зовнішньоекономічна стратегія України: концептуальні основи.....	138
<b>Положенцева К.Л., Бондаренко В.С.</b> Управління персоналом: суть, функції, методи, досвід.....	143
<b>Положенцева К.Л., Варсегова Є.А.</b> Новий закон України про авторське право та суміжні права .....	149
<b>Положенцева К.Л., Положенцев Д.В.</b> Інноваційні методи управління науково-педагогічними працівниками.....	155
<b>Положенцева К.Л., Чижевський О.М.</b> Проблематика податкової системи України та пов'язаних з нею управлінських рішень.....	162
<b>Попова Г.Ю., Кисловська О.А.</b> Ефективне планування фаз життєвого циклу проекту.....	170
<b>Попова Г.Ю., Пугач М.В.</b> Моніторинг витрат будівельного проекту.....	175
<b>Попова Г.Ю., Харківська А.Д.</b> Вдосконалення сіткового планування в проектному менеджменті.....	180
<b>Проценко Е.Б.</b> До питання впровадження інновацій у систему освіти.....	187
<b>Пузирна Н.С., Труба В.М.</b> Повноваження Бюро економічної безпеки.....	194

<b>Пузирна Н.С., Фандєєва В.А.</b> Заповіт подружжя.....	200
<b>Рябокoнь Н.С.</b> Вплив рівнів конструювання на різні види особистої діяльності.....	206
<b>Рябченко М.С.</b> Питання фіскальної децентралізації як складового фактору економічного розвитку.....	212
<b>Сидоренко Є.В.</b> Безбар'єність простору в Україні як основний принцип формування європейського суспільства.	217
<b>Ямпoлець П.В., Варсегова Є.А.</b> Голодомори в Україні: злочин комуністичного режиму .....	221

*Беспалова А.Р.,  
студентка 4-го курсу  
Національний університет  
«Чернігівська політехніка»*

*Литвиненко В.М.,  
науковий керівник, к.ю.н, доцентка, зав. кафедри  
публічного та приватного права  
Національний університет  
«Чернігівська політехніка»*

## **АНТИКОРУПЦІЙНА ПОЛІТИКА: ПРАВОВА ОСНОВА**

Сьогодні однією з найбільших загроз для України є корупція, яка заважає ефективному економічному, соціальному та гуманітарному розвитку країни та уповільнює процес її європейської інтеграції. Це, у свою чергу, ставить нашу державу у ще більш вразливе становище перед зовнішніми загрозами. Незважаючи на те, що війна в Україні триває уже 9 років і повномасштабне вторгнення росії в Україну продовжується уже другий рік, кількість облікованих корупційних кримінальних правопорушень, нажаль, не зменшується, а виявляється і надалі зростає. Дуже прикро, що в той час, коли всі українці працюють задля перемоги, сплачують податки, віддають власні кошти на потреби ЗСУ, деякі службовці не втрачають нагоди збагатитися корупційним шляхом. Проте незважаючи на таку важку ситуацію, антикорупційна політика продовжує свою діяльність. Саме тому актуальним буде дослідження її нормативно-правової основи. У даній роботі особлива увага приділяється саме національному законодавству України, адже на ньому базується антикорупційна політика нашої держави, також не менш важливу роль відіграють і міжнародні нормативно-правові акти.

Конституція України встановлює важливі принципи та правові засади антикорупційної політики у нашій державі. Підтверджується це тим, що, перш за все, вона гарантує рівність перед законом всіх громадян, незалежно від їхнього соціального статусу, статі, раси, релігії тощо, в свою чергу, забезпечуючи

справедливість та протидію корупції. Конституція визначає Україну як демократичну правову державу, де влада належить народові. Це передбачає важливий механізм контролю за діяльністю владних структур та боротьби з корупцією шляхом розвиненого парламентського контролю, незалежної судової системи та інших інститутів. Варто зазначити, що вона чітко визначає повноваження органів влади, що сприяє підвищенню відповідальності перед громадянами та зменшенню можливостей для проявів корупції. Конституція України гарантує незалежність судової системи, яка відіграє важливу роль у боротьбі з корупцією, визначенні винних та накладенні відповідних покарань згідно чинного законодавства[1]. Враховуючи вищезазначене, можна стверджувати, що Конституція України встановлює важливі принципи та правові засади, які формують правову основу антикорупційної політики в країні.

Визначальним законодавчим актом, який є основою антикорупційної політики та регулює питання запобігання та протидії корупції, є Закон України «Про запобігання корупції» № 1700-VII (далі – ЗУ), який був прийнятий 14.10.2014. Вказаний законодавчий акт був ухвалений з метою комплексного реформування системи запобігання корупції у відповідності до міжнародних стандартів та успішних практик іноземних держав. Даний ЗУ встановлює правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, формулює зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень. Зокрема, він встановив обмеження щодо використання особами службових повноважень чи свого становища (ст. 22), щодо одержання подарунків (ст. 23), щодо спільної роботи близьких осіб (ст. 27). Конкретно визначено зміст неправомірної вигоди, наприклад: грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав. Крім того ЗУ встановлює

повноваження Національного агентства з питань запобігання корупції (НАЗК) та визначає систему спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції, зокрема Національного антикорупційного бюро України (НАБУ) [2]. Правовим підґрунтям для формування самостійного органу, що здійснює оперативно-розшукову діяльність, а також досудове розслідування в кримінальних корупційних правопорушеннях є Закон України «Про Національне антикорупційне бюро України» від 14 жовтня 2014 р. № 1698-VII. Вказаний нормативно-правовий акт визначає правову основу організації та діяльності даного антикорупційного органу[5]. Саме у вищезгаданому Законі прописані положення про статус НАБУ, визначено його структуру та чисельність, статус та повноваження працівників, їхні права, обов'язки та відповідальність за проступки. Істотна його функція – активна протидія корупційним правопорушенням, які вчинені високопосадовцями та становлять загрозу національній безпеці України. Отже, аналізуючи положення Закону України «Про запобігання корупції», можна вважати, що він став важливим інструментом у боротьбі з корупцією в Україні та допоміг створити систему антикорупційних органів та механізмів, які допомагають запобігати корупції та припиняти корупційні дії в державних структурах та серед посадовців.

Наступним важливим нормативно-правовим актом є Закон України «Про засади державної антикорупційної політики на 2021-2025 роки», яким було затверджено Антикорупційну стратегію. Метою Антикорупційної стратегії є досягнення суттєвого прогресу в запобіганні та протидії корупції, а також забезпечення злагодженості та системності антикорупційної діяльності всіх органів державної влади та органів місцевого самоврядування [3]. Для реалізації Антикорупційної стратегії було затверджено Державну Антикорупційну програму на 2023-2025 роки. Вона містить заходи, які спрямовані на підвищення ефективності системи запобігання корупції в різних сферах суспільного життя, формування негативного ставлення до неї в суспільстві та забезпечення невідвортної відповідальності за



корупційні дії. Виконання Програми сприятиме подальшій роботі щодо набуття Україною членства в ЄС, Північноатлантичному Альянсі (НАТО), Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) [4].

Доречно розглянути Закон України «Про Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів» № 772-VIII який було прийнято 10.11.2015 року. У вказаному Законі були зафіксовані визначення поняття активів, їх виявлення, розшук та управління активами. Розкривається поняття та правовий статус Національного агентства України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів, його функції та повноваження. Зокрема, в Законі висвітлюється інформація про Єдиний державний реєстр активів, на які накладено арешт у кримінальному провадженні та роботу з ним [6]. Отож, Закон України «Про Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів» спрямований на підвищення ефективності боротьби з корупцією та відновлення активів, одержаних незаконно.

Аналізуючи нормативно-правову базу антикорупційної політики, варто зауважити, що відповідно до ч. 5 ст. 8 Закону України «Про прокуратуру» в Офісі Генерального прокурора на правах самостійного структурного підрозділу утворюється Спеціалізована антикорупційна прокуратура [7]. Правовою основою діяльності останньої є Положення про Спеціалізовану антикорупційну прокуратуру Офісу Генерального прокурора яке затверджене наказом від 05.03.2020. Даний нормативно-правовий акт встановлює функції та завдання Спеціалізованої антикорупційної прокуратури, основні напрями діяльності і т.д. До її функцій належить: здійснення нагляду за додержанням законності під час проведення оперативно-розшукової діяльності, досудового розслідування НАБУ; підтримання державного обвинувачення у відповідних провадженнях; представництво інтересів громадянина або держави у суді у

визначених законом випадках, пов'язаних із корупційними або пов'язаними із корупцією правопорушеннями, а також представництво у межах компетенції інтересів держави у справах про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення у дохід держави [8]. Тому, можна зазначити, що Спеціалізована антикорупційна прокуратура України була створена з метою концентрації зусиль у боротьбі з корупцією та забезпечення незалежного та професійного переслідування корупційних злочинів. Однією з важливих переваг такого спеціалізованого органу є те, що він концентрується виключно на антикорупційних справах, уникнення затягування процесу через завантаження рутинними справами загальної прокуратури, що в свою чергу пришвидшує процес розслідування та покарання злочинців.

Отже, дослідивши правову основу антикорупційної політики, можна зробити такі висновки: нормативно-правова база стосовно питань запобігання та протидії корупції в Україні достатньо добре сформована; є нормативно-правові акти, які встановлюють загальні положення, принципи та правові засади, які в свою чергу, формують правову основу антикорупційної політики в Україні; більшість становлять нормативно-правові акти, які закріплюють основні напрями діяльності окремих структур, повноваження суб'єктів щодо протидії корупції та стратегію боротьби з нею.

### **Список використаних джерел**

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України від 28 черв. 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170018#Text>. (дата звернення: 03.11.2023)

3. Про засади державної антикорупційної політики: Закон України від 20.06.2022р. № 2322-IX/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/s>

how/1700-18#Text (дата звернення: 24.11.2023)

4. Про затвердження Державної антикорупційної програми на 2023-2025 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 4 березня 2023 р. № 220 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/220-2023-п#Text> (дата звернення: 24.11.2023)

5. Про Національне антикорупційне бюро України: Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1698-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18#Text> (дата звернення: 21.11.2023)

6. Про Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів: Закон України від 10 листоп. 2015 р. № 772-VIII. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2016. № 1. Ст. 2. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/772-19#Text> (дата звернення: 21.11.2023)

7. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення: 21.11.2023)

8. Про затвердження Положення про Спеціалізовану антикорупційну прокуратуру Офісу Генерального прокурора: Наказ Офісу Генерального прокурора 05.03.2020 № 125. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0125905-20#Text> (дата звернення 24.11.2023)

*Бойправ Л.О.,  
здобувачка вищої освіти гр. КЮ-202,  
науковий керівник – Осипенко І.П.,  
старший викладач  
Національний університет  
«Чернігівська політехніка»*

## **ОСОБЛИВОСТІ ДОПИТУ МАЛОЛІТНІХ ТА НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ**

**Актуальність теми.** Допит є однією з слідчих (розшукових) дій, яка реалізується в ході досудового розслідування та під час судового засідання. Вона здійснюється для отримання інформації, яка може бути корисною в ході розслідування. На жаль, дуже часто потерпілими або свідками в багатьох видах кримінальних правопорушень є саме діти. Законодавством передбачені певні вимоги, яких повинні притримуватися всі учасники провадження та судового процесу, якщо в даній справі бере участь неповнолітня особа.

З початку повномасштабного вторгнення росії в Україну, правоохоронні органи постійно фіксують воєнні злочини. Свідками в даних ситуаціях є і малолітні та неповнолітні особи. Але в зв'язку з подіями, дана частина суспільства стала ще більш вразливою та недоступною для правоохоронних органів. Адже, згадування всіх подій, які діти могли пережити в перші дні чи місяці повномасштабного вторгнення, або в окупації, негативно впливають на їх психіку та відчуття безпеки. Тому тема допиту малолітніх та неповнолітніх осіб є дуже актуальною, особливо в наш час.

**Мета дослідження** полягає в аналізі та характеристиці допиту малолітніх та неповнолітніх осіб як свідка чи потерпілого; виділенні особливостей даного допиту у період воєнного стану.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до п. 11 ч. 1 ст. 3 Кримінального процесуального кодексу України (далі - КПК) малолітньою особою є дитина до досягнення нею чотирнадцяти

років. Щодо неповнолітньої, то нею є особа від чотирнадцяти до вісімнадцяти років [1]. Так, як дані категорії відрізняються одна від одної, то процедура проведення будь-яких слідчих дій за їх участі має як свої відмінності так і тотожні ознаки.

По-перше, відповідно до законодавства на допит як неповнолітньої, так і малолітньої особи дається менше часу, а саме не може здійснюватися понад дві години на день. Обов'язковою вимогою щодо тривалості також є те, що безперервно допит може здійснюватися не більше години [1]. До того ж, якщо порівнювати звичайний допит та допит неповнолітньої (малолітньої) особи, то відмінністю є обов'язкова присутність психолога, викладача або законного представника (найчастіше батьків чи опікунів).

По-друге, загальнообов'язкове правило є те, що надання показань є обов'язком свідка. Він попереджається про відповідальність за дачу неправдивих показань та відмову від дачі показань. Щодо неповнолітніх, то особам, які не досягли шістнадцятирічного віку, роз'яснюється обов'язок про необхідність давання правдивих показань, не попереджуючи про кримінальну відповідальність за відмову від давання показань і за завідомо неправдиві показання (ч. 3 ст. 226 КПК) [1]. Це можна пояснити тим, що кримінальна відповідальність, відповідно до КПК, настає з шістнадцяти років, лише за деякі види злочинів з чотирнадцятирічного віку.

Відповідно до Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року в Україні введено воєнний стан [2]. Тому, особливу увагу потрібно приділити допиту неповнолітніх та малолітніх осіб саме в цей період, адже вони також є свідками та потерпілими від воєнних злочинів вчинених агресором. Давання показань саме цієї категорії осіб є дуже складним процесом. Адже всі події є великою психологічною травмою для всього суспільства. До того ж, у зв'язку зі збройним конфліктом питання розмежування свідків та потерпілих є більш складним, на мою думку, адже особа може бути як і свідком, так і потерпілим одночасно; як в одному воєнному злочині, так і в різних.

В першу чергу для того, аби здійснити допит неповнолітнього ( малолітнього) свідка потрібно враховувати факт самої збройної агресії, та її вплив на свідомість і морально-психологічний стан неповнолітнього, від почуття страху до вседозволеності, адже стресові ситуації впливають на кожного індивідуально [3, с. 279]. Тобто, для того, аби здійснити допит в такій ситуації потрібно правильно організувати умови під час яких, неповнолітній буде почуватися в безпеці, та зможе чітко відповідати на поставлені запитання. До того ж, на мою думку, дуже важливо одразу просто встановити контакт з особою, щоб вона могла довіритись та розповісти про всі обставини, які їй відомі.

Мені здається, що давши характеристику особам після досягнення шістнадцятирічного віку, то можна прийти до висновку, що вони є більш свідомими та при деяких обставинах можуть надавати певну інформацію щодо воєнних злочинів російської федерації. Якщо ж характеризувати в цьому ж плані малолітніх осіб та осіб, яким не виповнилося шістнадцять років, то вони є більш емоційними та вразливими. Але все ж таки, навіть більшість **повнолітніх осіб** дуже важко психологічно сприймають всі події, що відбуваються. У зв'язку з цим, при допиті осіб будь-якого віку, потрібно враховувати їх емоційний стан та бажання розмовляти на ті чи інші теми. До того ж, можливо необхідно зробити обов'язкову присутність психолога саме при такому виді допиту.

**Висновок.** Як підсумок, можу сказати, що законодавство закріплює певні норми, які регулюють допит неповнолітніх та малолітніх осіб. Але на мою думку, вони повноцінно могли діяти саме в мирний час. Зважаючи на події останніх років, потрібно врегулювати питання щодо допиту свідків та потерпілих стосовно воєнних злочинів, а особливо стосовно неповнолітніх. До того ж приділити увагу питанню: «Наскільки морально та коректно є допитувати неповнолітніх (малолітніх) осіб стосовно воєнних злочинів?».

## Список використаної літератури

1. Кримінальний кодекс України. Закон України. від 13.04.2012 № 4651-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#n3906> (дата звернення: 23.11.2023).

2. Про введення воєнного стану в Україні. Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 23.11.2023).

3. В. М. Хабєєв. ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ НЕПОВНОЛІТНІХ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ СЛІДЧИХ ДІЙ В УМОВАХ ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ. *Захист прав дитини в умовах військової агресії : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*. 2023. с. 277-280. URL: <https://dspace.oduvs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/0bcc05e7-4594-4acd-8e4a-048c44b5a4dc/content> .

**Болдирева В.М.,**  
*доцент МКА, ст. викладач кафедри «Правознавство»*  
*Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут*  
*ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **СПОСОБИ ЗАХИСТУ КОРПОРАТИВНИХ ПРАВ УЧАСНИКІВ ГОСПОДАРСЬКИХ ТОВАРИСТВ**

Корпоративні права учасників господарських товариств є важливим складником стабільної та успішної діяльності підприємств. У зв'язку з цим, їх захист є необхідною умовою для забезпечення ефективного функціонування та розвитку бізнесу. Захист корпоративних прав може бути підданим різним ризикам, таким як порушення прав керівництва господарського товариства, конфлікти між учасниками, недобросовісні дії з боку інших учасників та багато іншого.

На думку авторів даного дослідження, основні способи захисту, що включені до предмету розгляду, розписані в статті 16 Цивільного кодексу України та статті 20 Господарського кодексу України. Вони мають матеріально-правовий характер і є основними засобами захисту прав. Крім цього, інші закони або договори можуть містити додаткові способи захисту прав.

Цивільний кодекс передбачає різні способи захисту цивільних прав, а саме:

- визнання права. Цей спосіб застосовується, коли існує сумнів щодо наявності в особи певного суб'єктивного права, або воно оспорується, заперечується, або існує реальна загроза таких дій;

- визнання правочину недійсним. Це є окремим випадком використання такого способу захисту, як відновлення становища, яке існувало до порушення права;

- припинення дії, яка порушує право. Цей спосіб використовується у разі необхідності припинення порушення права особи в майбутньому, а також, якщо порушення права заважає особі нормально його реалізувати;

- відновлення становища, яке існувало до порушення. Цей



спосіб застосовується у випадках, коли порушене право не припиняє свого існування внаслідок правопорушення і може бути реально відновлене шляхом усунення наслідків правопорушення;

- примусове виконання обов'язку в натурі - цей спосіб застосовується, коли згідно з укладеним договором або правовими нормами особа повинна передати річ або виконати обов'язок особисто;

- зміна або припинення правовідношення - цей спосіб застосовується, коли зміна законодавства призводить до зміни правовідносин, або коли сторони не виконують свої зобов'язання, а також як санкція за недозволену поведінку;

- відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди – застосовуються як у договірних, так і в позадоговірних відносинах при невиконанні або неналежному виконанні зобов'язань або заподіянні шкоди;

- одним зі способів компенсації фізичного та морального страждання, приниження честі, гідності, ділової репутації внаслідок порушення прав особи, є відшкодування моральної (немайнової) шкоди. Цей спосіб може здійснюватися шляхом виплати грошової компенсації або іншими способами;

- рішення, дії чи бездіяльність органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування можуть бути визнані незаконними. Цей спосіб захисту передбачає право на оскарження незаконних рішень, дій чи бездіяльності до відповідних органів [1].

У Господарському кодексі передбачено різні способи захисту прав суб'єктів господарювання, включаючи:

- визнання наявності або відсутності прав, що застосовується в разі сумніву щодо наявності права у суб'єкта господарювання;

- визнання недійсними актів державних органів, місцевого самоврядування та інших суб'єктів, які суперечать законодавству та ущемлюють права та законні інтереси суб'єкта господарювання або споживачів. Також можуть бути визнані недійсними господарські угоди з підстав, передбачених

законом;

- відновлення становища, яке існувало до порушення прав та законних інтересів суб'єктів господарювання;
- припинення дій, які порушують право або створюють загрозу його порушення;
- присудження до виконання обов'язку в натурі;
- відшкодування збитків, завданих суб'єкту господарювання;
- застосування штрафних санкцій;
- застосування оперативно-господарських санкцій;
- застосування адміністративно-господарських санкцій;
- установа, зміна та припинення господарських правовідносин та інші способи, передбачені законом [2].

Сучасний бізнес є складним та динамічним. У господарських товариствах здійснюється багато операцій з різними сторонами - учасниками, партнерами, клієнтами тощо. При цьому виникають різні проблеми, серед яких можуть бути конфлікти між учасниками товариства.

Одним із важливих аспектів діяльності господарських товариств є захист корпоративних прав учасників. Корпоративне право - це галузь права, яка регулює відносини, що виникають між учасниками господарських товариств, їх правами та обов'язками. Одним із найважливіших способів захисту корпоративних прав учасників є використання правових засобів. Це може бути подання позову до суду, а також звернення до інших компетентних органів.

Найбільш поширеним засобом захисту корпоративних прав є подання позову до суду. У цьому випадку учасник господарського товариства може звернутися до суду з вимогою захисту своїх прав та законних інтересів. Суд здійснює оцінку ситуації та приймає відповідні рішення.

Крім цього, учасник господарського товариства може звернутися до інших компетентних органів, наприклад, до арбітражу. Арбітражні суди вирішують спори між учасниками господарського товариства та іншими зацікавленими сторонами згідно з встановленими правилами та процедурами.

Контрольні заходи - це механізми, які застосовуються для захисту корпоративних прав учасників господарських товариств від дій, що можуть призвести до їх порушення.

Один з таких заходів - це використання права голосу на загальних зборах. Учасник господарського товариства має право голосувати на загальних зборах та відстоювати свої інтереси. Також учасники можуть об'єднуватися в асоціації та об'єднання, які мають на меті захист корпоративних прав.

Крім того, контрольні заходи можуть включати різні правила та обмеження, які забезпечують захист корпоративних прав учасників. Наприклад, у статуті господарського товариства можуть бути встановлені правила, які забороняють одному учаснику мати більше певної кількості голосів на загальних зборах.

Медіація та інші альтернативні способи врегулювання конфліктів можуть бути ефективними способами захисту корпоративних прав учасників господарських товариств.

Медіація - це процес вирішення конфліктів за допомогою третьої сторони - медіатора. Медіатор сприяє укладенню домовленості між сторонами конфлікту та забезпечує збереження взаємовідносин між ними. Медіація може бути ефективним способом вирішення конфліктів між учасниками господарських товариств, адже вона забезпечує збереження взаємовідносин між ними та допомагає знайти взаємовигідне рішення.

Крім медіації, існують інші альтернативні способи врегулювання конфліктів, такі як арбітраж та консультації з юридичними консультантами. Арбітраж - це процес вирішення спорів з допомогою третьої сторони - арбітра. Консультації з юридичними консультантами можуть допомогти учасникам господарського товариства зрозуміти свої права та обов'язки та знайти взаємовигідне рішення.

Захист прав меншітних учасників господарських товариств

Однією з проблем, яка може виникати в господарських товариствах, є захист прав меншітних учасників. Часто меншітні учасники мають менший вплив на прийняття рішень та можуть

відчувати себе виключеними з процесу управління.

Одним із способів захисту прав меншітних учасників є встановлення захисних механізмів у статуті господарського товариства. Наприклад, можна встановити правило про те, що на прийняття рішення потрібно отримати підтримку не менше якоїсь кількості меншітних учасників.

Крім того, учасники господарського товариства можуть об'єднуватися в асоціації та об'єднання, які захищають інтереси меншітних учасників та забезпечують їхню участь у прийнятті рішень.

Іноді в господарських товариствах можуть виникати ситуації, коли керівництво та інші учасники діють недобросовісно та порушують права інших учасників.

Один зі способів захисту прав учасників від недобросовісних дій господарського товариства - це звернення до компетентних органів держави. У разі, якщо керівництво товариства вчиняє дії, які порушують закон, учасники можуть звернутися до органів влади, які мають право контролювати діяльність господарських товариств. Такими органами можуть бути, наприклад, Державна антимонопольна служба, Державна податкова служба, Державна служба України з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва.

Крім того, учасники господарського товариства можуть звернутися до суду з вимогою захисту своїх прав та законних інтересів. У такому випадку суд має право вирішити спір та захистити права учасників.

Захист корпоративних прав учасників господарських товариств - це важлива проблема, яка вимагає уваги та заходів. Учасники господарського товариства можуть використовувати різні способи захисту своїх прав, такі як правові засоби, контрольні заходи, медіація та альтернативні способи врегулювання конфліктів [3].

Окрім цього, важливим аспектом є захист прав меншітних учасників та захист від недобросовісних дій господарського товариства. Усі ці способи захисту можуть бути ефективними, якщо вони застосовуються належним чином та з урахуванням

вимог законодавства.

Захист корпоративних прав є важливою складовою стабільної та успішної діяльності господарських товариств. Він забезпечує захист інтересів учасників, забезпечує ефективну роботу компанії та сприяє розвитку бізнесу в цілому.

Отже, захист корпоративних прав учасників господарських товариств є важливою проблемою, яка вимагає уваги та заходів. Учасники господарського товариства повинні знати свої права та обов'язки та знати, як їх захистити. Використання правових засобів, контрольні заходи, медіація та альтернативні способи врегулювання конфліктів - це деякі зі способів захисту корпоративних прав. Дотримання вимог законодавства та встановлення захисних механізмів в статуті господарського товариства також можуть допомогти у забезпеченні захисту корпоративних прав учасників.

### **Список використаних джерел**

1. Зудіхін О.В. Форми захисту прав суб'єктів корпоративних відносин за цивільним законодавством України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. Вип. 14. Частина 2. 2010. С. 238-240.

2. Квасніцька О.О. Господарське процесуальне право: навч.-метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2013. 194 с.

3. Міжнародні та національні стандарти корпоративного управління: збірник кодексів та принципів. Міжнародна фінансова корпорація URL: [goo.gl/rRaQGr](http://goo.gl/rRaQGr) (дата звернення: 15.04.2023).

*Болдирева В.М.,  
доцент МКА, ст. викладач кафедри «Правознавство»  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»  
Іващенко П.А.,  
здобувач вищої освіти, групи ІНЗ-9-21-БІПр,  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Публічне адміністрування займає своє невід’ємне місце в механізмі держави. Без публічної влади не може існувати жодна держава, зокрема й Україна, особливо в умовах воєнного стану.

Публічна влада в Україні складається з державних органів місцевого самоврядування, влади суб’єктів громадянського суспільства та влади інших осіб, які виключно на основі законів виконують державні виконавчі функції. Особливістю публічної влади в Україні є те, що вагоме місце в ній належить різноманітним суб’єктам громадянського суспільства [1].

Публічне адміністрування це форма існування будь якої держави.

Ознаками які характеризують публічну владу в умовах воєнного стану є:

– об’єднання українського народу задля оборони держави від російської агресії: війська територіальної оборони та самооборони, Збройні сили України та інші сили безпеки й оборони;

– військово-цивільні адміністрації та органи місцевого самоврядування;

– волонтерів та інших суб’єктів громадянського суспільства;

– представників захисту інформаційного простору від російської пропаганди так званого руського миру;

– публічність як виразність загальної волі українців, які

обрали публічну владу що має забезпечити оборону держави, яка має забезпечити оборону держави й захист прав, свобод та інтересів громадян на належному рівні в умовах воєнного стану;

- діяльність публічної влади характеризується верховенством та виконанню всіх дій російським військом щодо застосування ними усіх не заборонених Женевськими конвенціями засобів зброї та дозволених законодавством заходів щодо громадян та інших, які перебувають на території України та порушують режим воєнного стану;

- забезпечується адміністративним апаратом: Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України, Міністерством соціальної політики, Президентом України, Кабінетом Міністрів України, МВС України, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, та іншими;

- здійснює нормативно правове регулювання що до захисту від російського агресора та забезпечення прав, свобод та інтересів громад.

Зовнішнім виразом реалізації юридичної діяльності виконавчої влади є публічне адміністрування, для законодавчої це законотворчість, а для судової влади є правосуддя. Отже публічне адміністрування зовнішнім виразом реалізації функцій виконавчої влади яке здійснюється з метою задоволення публічного інтересу [2].

Основними функціями держави в умовах воєнного стану є оборона та забезпечення прав, свобод та інтересів громадян, які страждають від російської агресії.

Проте це не знімає відповідальності публічної влади за реалізацію функцій виконавчої влади на такі як:

- економічна;
- соціальна;
- правоохоронна;
- екологічна;
- інфраструктурна.

Щодо видів публічного адміністрування, то вони поділяються на:

- адміністративну діяльність публічної адміністрації;
- здійснення із метою задоволення публічного інтересу;
- негативним відмежуванням від законодавчої діяльності, здійснення слідства та правосуддя, спрямованої на задоволення приватних і відомчих інтересів.

Публічне адміністрування як форма реалізації публічної влади є діяльністю суб'єктів публічної адміністрації, яка є зовнішнім виразом реалізації функцій виконавчої влади, що здійснюється з метою задоволення публічного інтересу й негативно відмежовується від законодавчої, судової та політичної діяльності [3].

Види публічного адміністрування діляться на забезпечення обороноздатності та оборони країни, надання публічної адміністрації адміністративних і соціальних послуг, здійснення розпорядчої діяльності, коли публічна адміністрація відповідно до компетенцій з метою деталізації та уточнення законів видає підзаконні нормативно-правові акти. Здійснення виконавчої діяльності, у процесі публічної адміністрації з метою виконання законів на території всієї України.

Крім того публічне адміністрування поділяється за спрямуванням владного впливу: на зовнішню та внутрішню організаційну діяльність публічної адміністрації [4].

Таким чином, основними видами публічного адміністрування є забезпечення обороноздатності та організації оборони країни, надання публічною адміністрацією адміністративних і соціальних послуг, коли публічна адміністрація має затверджувати права, свободи та інтереси громадян та здійснення виконавчої діяльності, у процесі якої публічна адміністрація здійснює виконання законів на території всієї України і здійсненню розпорядчої діяльності, коли публічна адміністрація відповідно до прописаної компетенції з метою деталізації та уточнення законів видає підзаконні нормативно-правові акти.

### **Список використаних джерел**

1. Бакуменко В.Д. Формування державноуправлінських



рішень : проблеми теорії, методології, практики : монографія, - К.: Видво УАДУ, 2000.

2. Колпаков В. К., Кузьменко О. В. Адміністративне право України. К.: Юрінком Інтер, 2003. 544 с.

3. Коломоець Т., Лютиков П., Віхляєв М. та ін. Адміністративне судочинство. Київ : Істина, 2011. 300 с.

4. Галуцько В. Адміністративне право та адміністративний процес України в умовах воєнного стану: колективна монографія. В. Фелика, В. Курила<sup>2</sup> . Київ: «Видавництво Людмила», 2023. 704 с.

**Болдирева В.М.,**  
доцент МКА, ст. викладач кафедри «Правознавство»  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»  
**Колесник В.Д.,**  
здобувач вищої освіти, групи ІНЗ-9-21-Б1Пр,  
Північноукраїнський інститут ім. Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

## **ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ЗАХИСТУ КОРПОРАТИВНИХ ПРАВ В ДЕРЖАВАХ-ЧЛЕНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА УКРАЇНИ**

Корпоративні права відіграють важливу роль у сучасному світі, оскільки вони стосуються прав і обов'язків компаній та їх акціонерів. Цей аспект права став ще більш актуальним з розвитком міжнародного бізнесу та економічної інтеграції. Це єсе пропонує порівняльний аналіз захисту корпоративних прав в державах-членах Європейського союзу (ЄС) та Україні.

У зв'язку зі швидкою глобалізацією та інтернаціоналізацією економіки, корпоративне право набуває все більшої актуальності як в міжнародному, так і в національному правовому просторі. Корпоративні права відіграють важливу роль у забезпеченні ефективного функціонування підприємств, захисту інтересів власників та інших зацікавлених сторін. Однак, зважаючи на складність корпоративних відносин, національне законодавство не завжди може забезпечити належний захист прав власників та інших зацікавлених сторін.

Тому важливим є аналіз захисту корпоративних прав в різних країнах, зокрема, у державах-членах Європейського союзу та Україні. Це дозволяє виявити позитивні та негативні аспекти національного законодавства, порівняти підходи до захисту корпоративних прав у різних країнах та запропонувати шляхи їх поліпшення [1].

Корпоративне право Європейського союзу базується на

директивах та розпорядженнях Європейського парламенту та Ради Європейського союзу, які визначають загальні засади регулювання корпоративних відносин у Європейському союзі. До найбільш важливих документів у цій галузі належить Директива 2007/36/ЄС про право акціонерів відстоювати свої права. Україна має власне національне законодавство, що регулює корпоративні відносини в країні. Основним законодавчим актом у цій галузі є Кодекс законів про працю України, який містить положення про корпоративне право. До важливих законодавчих актів належать Закон України «Про товариства з обмеженою відповідальністю», «Про акціонерні товариства» та інші.

Українське корпоративне право регулює відносини між учасниками товариств, порядок їх створення та ліквідації, права та обов'язки учасників, а також правила взаємодії з органами управління та контролю товариства. Важливим елементом захисту корпоративних прав українських підприємств є наявність незалежних арбітражних судів та процедур захисту прав в суді.

Захист прав меншості акціонерів є важливим аспектом корпоративного права у Європейському союзі. Директива 2007/36/ЄС про право акціонерів відстоювати свої права містить положення про захист прав меншості акціонерів у разі різних ситуацій, таких як зміна контролю над підприємством, зміна статуту тощо.

Одним з основних заходів захисту прав меншості акціонерів є можливість звернення до суду для захисту своїх прав. Для цього директива передбачає право меншості акціонерів на інформацію про підприємство та його діяльність, а також на доступ до зборів акціонерів та можливість висловлювати свої пропозиції та коментарі.

Крім того, директива передбачає право меншості акціонерів на звернення до суду для захисту своїх прав у разі порушення їхніх прав або інтересів. Суд може виносити постанови про скасування рішень, прийнятих на зборах акціонерів, а також про відшкодування збитків, завданих

меншості акціонерів [2].

Українське корпоративне право також передбачає захист їхніх прав. У цьому контексті важливим є положення Закону України «Про акціонерні товариства», який містить вимоги щодо захисту прав меншості акціонерів, зокрема, право на інформацію про діяльність підприємства та можливість звернення до суду для захисту своїх прав.

Крім того, в Україні діє механізм захисту прав меншості акціонерів через наявність незалежного арбітражного суду. У разі порушення прав, вони можуть звернутися до арбітражного суду для захисту своїх прав та інтересів.

Захист прав кредиторів є важливим аспектом корпоративного права в Європейському союзі. Одним із способів захисту є право на інформацію про фінансовий стан підприємства. Це передбачено в Директиві 2006/43/ЄС про аудиторський нагляд над річними фінансовими та консолідованими фінансовими звітами.

Директива також передбачає право кредиторів на звернення до суду у разі порушення їхніх прав або інтересів. Суд може виносити рішення про відшкодування збитків, завданих кредиторам, а також про скасування рішень, прийнятих на зборах акціонерів, які порушують права кредиторів.

Українське корпоративне право також передбачає захист прав кредиторів. Крім того, в Україні діє механізм захисту прав кредиторів через незалежний арбітражний суд. У разі порушення своїх прав, кредитори можуть звернутися до арбітражного суду для захисту своїх прав та інтересів.

Законодавство України передбачає право кредиторів на інформацію про фінансовий стан підприємства, в тому числі про його фінансові результати та баланс. Крім того, кредитори мають право на участь у зборах акціонерів та на висловлення своїх коментарів або пропозицій щодо питань, пов'язаних з діяльністю підприємства.

У Європейському союзі правила прийняття рішень на зборах акціонерів регулюються Директивою 2007/36/ЄС про

право акціонерів відстоювати свої права. Згідно з директивою, для прийняття рішень на зборах акціонерів необхідно досягти кворуму, тобто значення присутніх акціонерів має перевищувати встановлене законодавством значення. Крім того, директива встановлює правила щодо голосування на зборах акціонерів, зокрема, право голосування за допомогою дистанційних засобів зв'язку та ін.

Для захисту прав меншості акціонерів, на зборах директива передбачає відкрите голосування та здійснення замовчуваного голосування. Крім того, акціонери мають право на звернення до суду у разі порушення їхніх прав на зборах акціонерів.

Українське корпоративне право також містить положення про правила прийняття рішень на зборах акціонерів. Законом України «Про акціонерні товариства» встановлено порядок проведення зборів акціонерів, правила голосування та прийняття рішень. Згідно з законом, на зборах акціонерів може бути представлений тільки обмежений кількістю довіреностей голос.

Системи корпоративного управління в Європейському союзі регулюються національним законодавством кожної країни-члена. Однак, більшість країн-членів використовують модель корпоративного управління, яка передбачає розділення функцій керівництва та контролю за діяльністю підприємства.

Ця модель передбачає створення ради директорів, яка відповідає за керівництво діяльністю підприємства, та наглядової ради, яка контролює діяльність ради директорів та забезпечує відповідність її дій корпоративному праву.

В Європейському союзі діє Директива 2013/34/ЄС про фінансову звітність підприємств, яка містить вимоги щодо розкриття інформації про фінансовий стан підприємств та регулює процедуру аудиту фінансових звітів.

Україна також використовує модель корпоративного управління, яка передбачає розділення функцій керівництва та контролю за діяльністю підприємства. Закон України «Про акціонерні товариства» встановлює вимоги щодо складу та функцій ради директорів та наглядової ради.

В Україні діє Закон України «Про регулювання діяльності

фондового ринку в Україні», який містить положення про захист прав інвесторів та забезпечення прозорості діяльності фондового ринку.

Україна відповідає міжнародним стандартам корпоративного управління, зокрема, Стандартам корпоративного управління ОЕСР та Принципам корпоративного управління Всесвітньої організації торгівлі.

Порівняльно-правовий аналіз захисту корпоративних прав в державах-членах Європейського союзу та Україні демонструє, що обидві сторони мають схожість у вимогах щодо захисту прав акціонерів та кредиторів. Директиви Європейського союзу та законодавство України передбачають права меншості акціонерів на інформацію про діяльність підприємства, можливість звернення до суду для захисту своїх прав та участь у зборах акціонерів.

Коли йдеться про правила прийняття рішень на зборах акціонерів, Директиви Європейського союзу та законодавство України встановлюють вимоги щодо досягнення кворуму, правила голосування, відкрите та замовчуване голосування як види.

Системи корпоративного управління в Європейському союзі та Україні ґрунтуються на моделі розділення функцій керівництва та контролю за діяльністю підприємства та вимогах щодо розкриття інформації про фінансовий стан підприємства [5].

Можна зробити висновок, що хоча правові норми з захисту корпоративних прав в Європейському союзі та Україні мають певні різниці, загальні принципи є схожими. Обидві сторони прагнуть забезпечити захист прав меншості акціонерів та кредиторів, а також забезпечити прозорість та відповідальність керівництва підприємств.

Проте, варто зазначити, що Україна має певні труднощі з захистом корпоративних прав та виконанням міжнародних стандартів корпоративного управління. Необхідно поліпшити законодавчу базу та забезпечити ефективний захист прав інвесторів та акціонерів, забезпечити прозорість та

відповідальність у діяльності компаній, зокрема, шляхом розширення вимог щодо розкриття інформації та розвитку практики корпоративної соціальної відповідальності.

### **Список використаних джерел**

1. Schneider G., Stefano M. Doing business in Germany. 2014. URL:

[https://www.tiefenbacher.de/fileadmin/tiefenbacher\\_neu/seiteninhalt/broschueren/Doing\\_Business\\_in\\_Germany.pdf](https://www.tiefenbacher.de/fileadmin/tiefenbacher_neu/seiteninhalt/broschueren/Doing_Business_in_Germany.pdf) (дата звернення: 15.04.2023).

2. Кодекс комерційних компаній Польщі, затверджений постановою Сейму від 15 вересня 2000 р. URL: <https://supertrans2014.files.wordpress.com/2014/06/the-commercial-companies-code.pdf> (дата звернення: 15.04.2023).

3. Щербина В.С. Правова природа корпоративних відносин. Українське комерційне право. 2006. №7. С. 10-14.

4. Регурецька О.В. Охорона прав акціонерів у цивільному праві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук 12.00.03. К., 2015. 20 с.

5. Рибінцев В.О., Хацер М.В. Сутність та класифікація корпоративних конфліктів. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2012. №748. С. 95-99

**Болдирева В.М.,**  
доцент МКА, ст. викладач кафедри «Правознавство»  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»  
**Меркун А.А.,**  
здобувач вищої освіти, групи ІНЗ-9-21-БІПр,  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

## **ФОРМА УСТАНОВЧИХ ДОКУМЕНТІВ**

Одним із важливих аспектів установчих документів юридичних осіб є їх форма. Відповідно до з ч. 5 ст. 8 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань» установчі документи юридичної особи, зміни до них повинні викладатися письмово, прошиватися, пронумеровуватися та підписуватися засновниками (учасниками) або уповноваженими особами, якщо законом не встановлено інший порядок їх затвердження.

Важливо зазначити, що установчі документи повинні укладатися шляхом складення єдиного документа, підписаного всіма засновниками (учасниками), з дотриманням правил, що висуваються до письмових правочинів. Укладення установчих документів шляхом обміну листами, телеграмами тощо (ч. 1 ст. 207 ЦК України) неприйнятне в цьому разі.

Вимоги до статуту акціонерного товариства містяться в ст. 10 Закону України «Про акціонерні товариства», але всі вони стосуються його змісту, а не форми. Лише в ч. 4 ст. 10 цього Закону зазначається, що при заснування акціонерного товариства однією особою рішення приймаються цією особою одноосібно і оформляються рішенням про заснування товариства. У випадку, якщо єдиним засновником товариства є фізична особа, її підпис на рішенні про заснування нотаріально посвідчується. Втім, це стосується рішення засновника, а не статуту.



Аналогічна ситуація спостерігається в ст. 4 Закону України «Про господарські товариства», ст. 8 Закону України «Про кооперацію» та в інших законах, де містяться норми про установчі документи окремих видів юридичних осіб. Чи не єдиним винятком є Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», ч.2 та 3 якого передбачено, що перша редакція статуту товариства повинна бути підписана всіма учасниками товариства. Справжність підписів учасників нотаріально засвідчується. Аналогічна вимога стосується і зміни до статуту товариства та першої редакції статуту товариства, створеного в результаті реорганізації.

Що стосується засновницьких договорів повного та командитного товариств, то ч. 1 ст. 120 та ч. 1 ст. 134 ЦК України передбачено, що засновницький договір повного товариства підписується всіма його учасниками, а засновницький договір командитного товариства – усіма повними учасниками. З наведеного можна зробити лише один однозначний висновок: засновницький договір укладається в простій письмовій формі. Його нотаріального посвідчення закон не вимагає, на відміну від засновницького договору акціонерного товариства.

З цього можна зробити висновок, що законодавець, крім Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» не вимагає нотаріального посвідчення цих установчих документів. У такому разі варто хід міркувань з цього питання спрямувати на те, яким чином взагалі регулюється нотаріальне посвідчення тих чи інших документів.

Перш за все, коли цими документами є правочини, то їх посвідчення нотаріусом вимагається лише в тому разі, якщо це прямо передбачено законом. Якщо розглядати засновницький договір як правочин, то він має піддаватися регулюванню щодо його форми. Між тим ані в ч. 1 ст. 120 ЦК України щодо засновницького договору повного товариства, ані в ч. 1 ст. 134 ЦК України стосовно засновницького договору командитного товариства вимоги щодо їх нотаріального посвідчення не

міститься. Це дійсно дивна ситуація, особливо порівняно з ч. 2 ст. 153 ЦК України, за якою договір про створення акціонерного товариства (який не є його установчим документом) укладається в письмовій формі, а в тому випадку, якщо товариство створюється фізичними особами, договір посвідчується нотаріально.

Інших вимог щодо оформлення установчих документів ані спеціальні закони (крім Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю»), ані ЦК України не містить. Уникає конкретної відповіді на це питання й Департамент державної реєстрації та нотаріату, обмежившись лише загальними посиланнями на норми права [1].

Думається, що недаремно практика йде шляхом нотаріального посвідчення підписів на установчому документі, що свідчить про намагання певним чином залучити нотаріуса до процесу контролю за заснуванням юридичних осіб. В іншому разі, у відсутності контролю з боку державного реєстратора і покладанні відповідальності за установчі документи (не ясно якої саме) на засновників, виникає спокуса для них скористатися неконтрольованою ситуацією.

Так, у висновках Верховного Суду України, викладених у рішеннях, які прийняті за результатами розгляду заяв про перегляд судового рішення з підстави, передбаченої п. 1 ч. 1 ст. 111(16) ГПК України, за друге півріччя 2013 р., вказується на виявлення факту підробки підпису одного з учасників товариства на протоколі зборів цього товариства про внесення змін до установчих документів, що має правове значення. За змістом положень ч. 5 ст. 8, ч. 11 ст. 29 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань» (у редакції, чинній на момент виникнення між сторонами спірних правовідносин) установчі документи юридичної особи, зміни до них повинні викладатися письмово, прошиватися, пронумеровуватися та підписуватися засновниками (учасниками) або уповноваженими особами, якщо законом не передбачено інший порядок їх затвердження. Справжність підписів засновників (учасників) або

уповноважених осіб на установчих документах нотаріально засвідчується, а засновницькі договори – нотаріально посвідчені. У випадках, передбачених законом, установчі документи мають бути погоджені з відповідними органами державної влади. Державний реєстратор уповноважений залишити без розгляду документи, які подані для проведення державної реєстрації змін до установчих документів юридичної особи, особливо, якщо документи не відповідають вимогам, встановленим частинами 1, 2, 4, 6 та 7 ст. 8, ч. 5 ст. 10 та ч. 21 ст. 22 цього Закону; документи подано особою, яка не має на це повноважень [2].

Водночас слід вказати на те, що факт нотаріального посвідчення підпису не передбачає перевірки змісту установчих документів, а лише супроводжується перевіркою установчих документів осіб, які їх підписують.

Т. І. Бровченко зазначає, що у такому разі ті загальні дозволи, які містить чинне українське законодавство, більше зашкоджують, ніж сприяють розвитку підприємництва та створенню інших юридичних осіб. Всі дозволи мають бути виваженими і відповідати не лише приватним, а й публічним інтересам. Тому вона пропонує внести до ЦК України зміни щодо того, що установчі документи юридичних осіб мають посвідчуватися нотаріально [3, с. 81].

Маємо погодитися з такою пропозицією, враховуючи практику, яка склалася, та положення Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», як такого, що був прийнятий одним з останніх у сфері правового регулювання господарських товариств. Але з застереженням про те, що не все установчі документи, а тільки юридичних осіб приватного права підлягають нотаріальному посвідченню. Адже вимоги нотаріального посвідчення установчих документів юридичних осіб публічного права йде в розріз з їхньою правовою природою.

З цього приводу в листі діючого на той час Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва «Про порядок утворення юридичних осіб

публічного права та затвердження їх статутів (положень)» від 14 вересня 2004 року № 6284 зазначається: «Державний комітет України з питань регуляторної політики та підприємництва на численні звернення суб'єктів господарювання та державних реєстраторів стосовно порядку застосування ч. 5 ст. 8 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» (який був чинний на той момент) щодо нотаріального посвідчення підписів засновників (учасників) на установчих документах юридичної особи, яка утворена, зокрема, органом управління державним (комунальним) майном шляхом прийняття про це відповідного нормативно-правового, розпорядчого документа (Указу Президента України, постанови КМУ, наказу міністерства, рішення ради тощо) повідомляє наступне. ... йде посилання на статті ЦК ... Статути (положення) таких юридичних осіб не підписуються, тому не потребують нотаріального посвідчення».

Отже, установчі документи юридичних осіб публічного права викладаються письмово і затверджуються розпорядчим документом установи, що видала розпорядчий акт про утворення юридичної особи публічного права.

### **Список використаних джерел**

1. Окремі питання у сфері державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців: від 11.01.2014. URL: <http://www.drсу.gov.ua/show/10299>.

2. Висновки Верховного Суду України, викладені у рішеннях, прийнятих за результатами розгляду заяв про перегляд судового рішення з підстави, передбаченої п. 1 ч. 1 ст. 111<sup>16</sup> ГПК України, за II півріччя 2013 року: постанова Верхов. Суду України від 10.09.2013 у справі № 3-20гс13. URL: <http://if.arbitr.gov.ua/%20sud5010/900/10/7/>.

3. Бровченко Т. І. Установчі документи юридичних осіб за законодавством України : монографія / Т. І. Бровченко. Х. : Право, 2016. 216 с.81

*Гарко А.М.б*  
*здобувач вищої освіти СВО магістр,*  
*ОПП Менеджмент,*  
*науковий керівник – Шульжик Ю.О.,*  
*к.т.н, професор кафедри*  
*менеджменту організацій, економіки та підприємництва,*  
*Прикарпатський інститут імені Михайла Грушевського,*  
*м. Трускавець*

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Стратегічне управління та конкурентоспроможність є сегментами успішного функціонування будь-якого підприємства. Зв'язок між ними виникає в тому, що стратегічне управління служить інструментом для досягнення конкурентних переваг, а конкурентоспроможність підприємства підвищує ефективність його стратегічного управління.

О. Є. Кузьмін трактує категорію «конкурентоспроможність» як «сукупність важелів і способів впливу на сфери створення й реалізації конкурентоспроможних товарів, цілі та відповідальність суб'єктів господарювання, що реалізуються за допомогою сукупності управлінських засобів» [1, с. 102].

Особливої уваги заслуговує трактування сутності поняття конкурентоспроможності А. А. Мазаракі: «конкурентоспроможність – це категорія, яка відображає економічні відносини з приводу створення та реалізації комплексу конкурентних переваг, що притаманні суб'єкту ринку» [2, с. 122].

На основі визначень науковців, нами сформульовано визначення: конкурентоспроможність підприємства – це здатність підприємства, яка відобразити реальну або потенційну можливість для здійснення ефективної підприємницької діяльності з метою реалізації виробленої продукції в умовах конкурентного ринку.



Рис. 1. Фактори, що впливають на конкурентоспроможність підприємства [3, с. 17]

Отже, враховуючи наукові позиції Я.Пухальської [4], вважаємо, що конкурентоспроможність підприємства доцільно розглядати як здатність підприємства займати стійку ринкову позицію на основі отримання економічних вигод внаслідок ефективнішого, ніж у конкурентів, стратегічного управління.

Стратегічне управління включає аналіз зовнішнього середовища, внутрішніх ресурсів та конкурентного становища підприємства. Ефективна стратегія повинна використовувати потреби ринку, конкурентні переваги та здатність підприємства використовувати свої ресурси.

Стратегічне управління торгівлею пропонує конкурентні переваги, які відокремлюють підприємство від інших гравців на ринку. Ці переваги можуть включати інновації, якість продукції, ефективність виробництва, гнучкість тощо.

Стратегічне управління силою в оптимізації використання його ресурсів підприємства для максимізації конкурентоспроможності. Ефективне використання фінансів, трудових ресурсів та інших активів може значно підвищити конкурентоспроможність.

Стратегічне управління дозволяє підприємству бути гнучким та адаптивним до змін в економічному середовищі та на ринку. Зміна стратегії може бути необхідною для забезпечення конкурентоспроможності в умовах, що змінюються.

Стратегічне управління отримати потреби та вимоги споживачів при розробці стратегії. Задоволення потреб споживачів є ключовим чинником конкурентоспроможності підприємства.

Стратегічне управління передбачає постійний моніторинг результатів і коригування стратегій відповідно до виявлених слабких місць або нових можливих. Цей цикл оцінки дозволяє підтримувати та покращувати конкурентоспроможність підприємства.

Стратегічне управління та конкурентоспроможність є ключовими аспектами успішного функціонування будь-якого підприємства.

Стратегічне управління охоплює:

- Визначення місії та цілей:

Місія: Яка задача підприємства? Які цінності воно вимагає?

Цілі: Які конкретні результати прагнути досягти?

-Аналіз середовища:

-SWOT-аналіз (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats): Оцінка внутрішніх сильних і слабких сторінок, а також зовнішніх можливостей і загроз.

-Вибір стратегії:

Конкурентна стратегія (загальні витрати, диференціація, фокусування): Вибір того, чим підприємство буде взаємодіяти з конкурентами на ринку.

-Реалізація стратегії:

-Структура організації та ресурсів: Забезпечення необхідними ресурсами для втілення стратегії.

-Керівництво та контроль: Системи для визначення, чи виконується ефективна стратегія.

-Оцінка та коригування:

-Моніторинг: Слідкування за результатами та коригування стратегії за необхідністю.

Конкурентоспроможність включає:

-Аналіз конкурентів:

-Ідентифікація конкурентів: Хто є основними гравцями на ринку?

-Оцінка конкурентної позиції: Як підприємство відзначається серед конкурентів?

-Управління якістю:

Якість продукту або послуги: Який продукт можна відзначити підприємство серед конкурентів.

-Інновації:

Дослідження та розвиток: Впровадження нових технологій та інновацій для визволення від конкурентів.

-Маркетинг та брендинг:

Маркетингова стратегія: Ефективне позиціонування продукту на ринку.

Брендинг: Створення сильного бренду, який приваблює клієнтів.

-Управління вартістю:

-Оптимізація витрат: Зменшення непродуктивних витрат для забезпечення конкурентоспроможності ціни.

Обидва аспекти взаємодіють між собою: стратегічне управління – це шлях до досягнення конкурентоспроможності, а конкурентоспроможність є результатом успішної стратегії. При цьому важливо постійно адаптуватися до змін в оточенні та ринкових умовах для забезпечення довгострокового успіху підприємства.



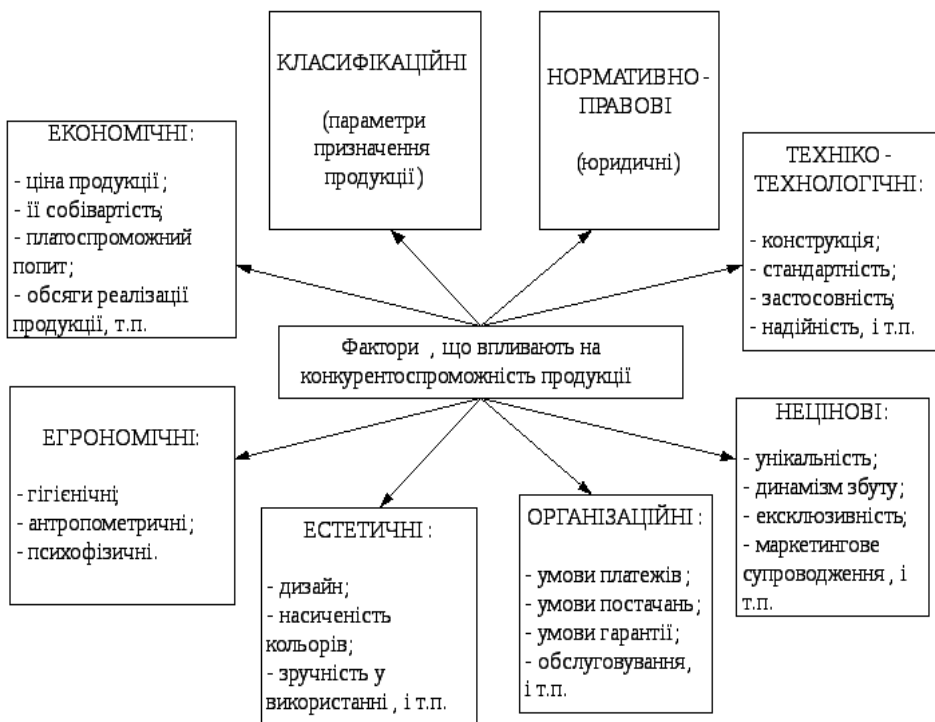


Рис. 2. Фактори впливу на конкурентоспроможність продукції підприємства

Отже, стратегічне управління і конкурентоспроможність взаємодіють, створюючи основу для стійкого розвитку підприємства в умовах конкурентного ринкового середовища.

### Список використаних джерел

1. Кузьмін О. Є., Горбаль Н. І. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства : навч. посібник. Львів : Компакт-ЛВ, 2005. 304 с.

2. Мазаракі А. А., Пшеслінський Д. М., Смолін І. В. Торговельне підприємство: стратегія, політика, конкурентоспроможність : моногр. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2010. 384 с.

3. Конкуренентоспроможність підприємства: оцінка рівня та напрями підвищення: монографія / за заг. ред.. О.Г. Янкового. Одеса: Атлант, 2013. 470 с.

4. Пухальська Я. Конкуренентоспроможність підприємства в умовах інформаційного суспільства . Вісник Хмельницького національного університету 2022, № 3. С. 108-113

*Захарчук І.В.,  
ст. викладач кафедри «Правознавство»  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В МІЖНАРОДНОМУ ПРАВІ**

Право міжнародної відповідальності це інститут міжнародного права, принципи і норми якого визначають юридичні наслідки міжнародно-протиправних діянь, а також заподіяння шкоди в результаті діяльності, не забороненої міжнародним правом для суб'єктів міжнародного права.

Зважаючи на те, що основним суб'єктом міжнародного права виступають держави, які є суверенними і незалежними, а також рівними в своєму правовому статусі виникає питання щодо можливості забезпечення реалізації відповідальності за правопорушення, які вчиняються у сфері міжнародного права.

Річ у тім, що на відміну від внутрішньодержавного права, де у кожній державі існують інститути примусу та забезпечення виконання правових норм на належному рівні всіма суб'єктами, оскільки саме державна влада країни володіє державним суверенітетом, в міжнародному публічному праві немає наднаціональних інституцій, які мали б аналогічні повноваження.

Тобто в світі існує понад 200 держав, кожна із яких є суверенною та незалежною у своїх межах. І, відповідно до основних принципів міжнародного права, жодна інша держава не вправі втручатись у внутрішні справи тієї або іншої держави.

Серед наддержавних інституцій можна назвати хіба що Організацію Об'єднаних Націй та Міжнародний суд ООН, однак їх правовий статус встановлений на недостатньому рівні, щоб мати реальні можливості впливу на будь-яку державу світу у випадку вчинення нею порушень положень міжнародного права.

Яскравий приклад вказаної вище проблеми - ситуація зі збройною агресією Російської Федерації проти України.

Країна-агресор порушила ряд основних принципів міжнародного права, які встановлені Статутом ООН та Заключним актом Наради з безпеки і співробітництва в Європі, серед яких:

- принцип незастосування сили або загрози силою;
- принцип мирного вирішення міжнародних спорів;
- принцип невтручання у внутрішні справи держав;
- принцип непорушності кордонів;
- принцип територіальної цілісності держав.

Але, через недосконалість інституту відповідальності в міжнародному праві, неефективність роботи Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй та самої Організації Об'єднаних Націй, вона фактично ухиляється від відповідальності і немає реальної можливості, використовуючи існуючі інструменти застосування міжнародної відповідальності, зупинити вчинення правопорушень та притягнути порушника до відповідальності.

Для вирішення існуючих проблем та недоліків інституту відповідальності в міжнародному праві необхідно:

1) створити міжнародний наддержавний орган, який би мав компетенцію та повноваження вирішувати питання на світовому рівні;

2) зважаючи на складність виконання першого пункту, спочатку варто провести реформування вже існуючої інституції - Організації Об'єднаних Націй та безпекового органу цієї організації - Ради Безпеки. Потрібно позбавити постійних членів Ради безпеки права вето, збільшити їх кількість і удосконалити механізм прийняття рішень;

3) розробити реальні інструменти, які можуть бути застосовані до порушників міжнародного права, що повинні бути обов'язковими для виконання всіма країнами.

Зрозуміло, що всі ці кроки зробити сьогодні буде вкрай складно. Але, принаймні, це той напрямок, який потрібно визначити для того, щоб у майбутньому людство мало більше можливостей зупинити тих, хто захоче порушити норми міжнародного права або навіть завадити самій думці про такі речі.

Отже, механізми застосування міжнародно-правової відповідальності потребують удосконалення. Це потрібно для забезпечення підтримання міжнародного правопорядку, покарання держав за неправомірні діяння і відшкодування шкоди потерпілим державам. Вдосконалення інституту відповідальності в міжнародному праві дозволить зменшити кількість «ухилень» держав від відповідальності за міжнародні правопорушення та посилить авторитет міжнародного права. Ефективне функціонування інституту міжнародно-правової відповідальності повинно забезпечувати світовий мир та правопорядок у міжнародній системі.

### **Список використаних джерел.**

1. Войціховський А.В. Міжнародне право: підручник. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ. 2020. 544 с.
2. Захарчук І.В. Застосування політичної (нематеріальної) відповідальності у міжнародному праві в ХХІ столітті. *Актуальні проблеми розвитку територіальних громад*. Збірник. Чернігів: Чернігівський інститут ім. Героїв Крут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2019. С. 182-186. URL: [http://maupchern.pp.ua/wp-content/uploads/2021/11/zbirka\\_17\\_april\\_2019final.pdf](http://maupchern.pp.ua/wp-content/uploads/2021/11/zbirka_17_april_2019final.pdf) (дата звернення 27.10.2023)
3. Захарчук І.В. Інститут визнання держави в міжнародному праві. *Реалії та перспективи розбудови правової держави в Україні*. Збірник. Чернігів: Чернігівський інститут ім. Героїв Крут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2019. С. 82-92. URL: [http://maupchern.pp.ua/wp-content/doc/zbirka\\_8\\_october\\_2019\\_MAUP.pdf](http://maupchern.pp.ua/wp-content/doc/zbirka_8_october_2019_MAUP.pdf) (дата звернення 23.10.2023)
4. Захарчук І.В. Об'єктивна відповідальність в міжнародному праві. *Правові та соціально-економічні аспекти стратегічного розвитку регіону та територіальних громад*. Збірник. Чернігів: Чернігівський інститут ім. Героїв Крут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2021. С. 209-214. URL: [http://maupchern.pp.ua/wp-content/uploads/2021/04/zbirnik\\_2021\\_international\\_final\\_5.pdf](http://maupchern.pp.ua/wp-content/uploads/2021/04/zbirnik_2021_international_final_5.pdf)

(дата звернення 23.10.2023)

5. Захарчук І.В. Різновиди територій в міжнародному праві. *Економіко-правова політика України у контексті негативного впливу війни*. Збірник. Чернігів: Чернігівський інститут ім. Героїв Крут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2022. С. 54-58. URL: <http://maupchern.pp.ua/wp-content/uploads/2022/10/zbirka-zhovten-2022-version-final.pdf> (дата звернення 23.10.2023)

6. Захарчук І.В. Території в міжнародному морському праві. *Економіко-правові аспекти формування моделі інвестиційної привабливості територіальних громад*. Збірник. Чернігів: Північноукраїнський інститут ім. Героїв Крут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2023. С. 148-151. URL: [http://maupchern.pp.ua/wp-content/uploads/2023/04/sbornik-2023-maup\\_3.pdf](http://maupchern.pp.ua/wp-content/uploads/2023/04/sbornik-2023-maup_3.pdf) (дата звернення 23.10.2023)

7. Міжнародне право: навч.-метод. пос. для студентів юридичного факультету / уклад. К. Ю. Фіщенко, В. Х. Ярмакі, М. К. Гопич. Одеса: ОДУВС, 2015. 286 с.

8. Міжнародне публічне право: основи теорії: навчально-методичний посібник / Х. Н. Бехруз, С. С. Андрейченко, М. В. Грушко та ін. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. 252 с.

9. Теорія міжнародного права: навчально-методичний посібник / за ред. завідувача кафедри міжнародного та європейського права О.В. Бігняка. Херсон: Видавництво «Гельветика», 2020. 224 с.

*Кайманова Я.В.,  
ст. викладач кафедри психології  
Північноукраїнський інститут ім. Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ДІТЕЙ- ПЕРЕСЕЛЕНЦІВ**

Останні кризові події спричинили руйнування традиційної інфраструктури, появу біженців, вимушених переселенців, дітей-ВПО, що визначає інтерес до дослідження існуючої проблеми, яка посилюється. Загострення ситуації породило тенденцію національної нетерпимості та роз'єднаності. Водночас розвиток процесів міграції, поява вищезгаданих груп населення загострили проблеми їх адаптації у новому соціальному середовищі.

Неминучий наслідок будь-якої кризової ситуації – руйнація базової потреби людини – потреби у безпеці, порушення стабільної картини світу. Це призводить до тяжких відстрочених наслідків: невротизації, депресивних станів, втрати віри в себе, втрати перспективи – і багато в чому визначає подальшу долю не лише однієї конкретної людини, а й цілих соціальних груп. Дослідження показали, що серед переселенців зазвичай більше психічних захворювань, ніж серед корінних жителів [7].

В умовах пошуку засобів гармонійного входження у нове середовище і безконфліктного існування представляється для поліетнічної України найважливішим державним і соціально-політичним завданням. Сьогодні вже ніхто не заперечує того становища, що міграція стала одним із головних факторів соціального перетворення та розвитку у всіх регіонах світу [7].

На жаль, все частіше серед постраждалих у кризових та надзвичайних ситуаціях виявляються діти. Яскравою ілюстрацією цього є дані Аналітичного центру про те, що діти-переселенці, які нещодавно перемістилися у різні регіони

України, становлять в школах 20-30% від загальної кількості учнів. Їхня інтеграція в нове оточення стає одним із першочергових завдань, що стоять перед системою загальної освіти.

Діти-переселенці в процесі переїзду та адаптації на новому місці відчувають безліч складнорозв'язних соціальних, педагогічних і психологічних проблем та потребують педагогічної та психологічної підтримки. Для грамотної та ефективно наданої психологічної допомоги, для подальшої соціально-психологічної адаптації необхідно репрезентувати повною мірою всю унікальність такої дитини, що має коріння у специфічності ситуації, в якій вона опинилася. У зв'язку з цим ми проаналізуємо всі психологічні умови розвитку дітей-переселенців.

У сучасній літературі виділяють 3 види адаптації: соціокультурну, психологічну та економічну. Соціокультурна адаптація належить до сукупності зовнішніх поведінкових наслідків зв'язку індивідів зі своїми новим середовищем, включаючи їх спроможність вирішувати щоденні соціокультурні проблеми (в сім'ї, у побуті, на роботі та в школі). Економічна адаптація характеризується наявністю чи відсутністю роботи, задоволеністю нею, рівнем професійних досягнень та добробуту. Психологічна адаптація сприймається як сукупність внутрішніх психологічних процесів, куди входять почуття особистої ідентичності, гарне психологічне здоров'я та досягнення стану психологічної задоволеності у новому контексті [3].

Знаючи специфіку дитячої психіки і спостерігаючи практичні труднощі адаптації дітей-переселенців, можна говорити, що основним механізмом подолання внутрішнього конфлікту для них є його витіснення. Саме тому педагоги загальноосвітніх шкіл, орієнтуючись на зовнішні поведінкові прояви, поспішно роблять висновки про хорошу адаптацію дітей, що переселилися, і тому вони дивуються і не розуміють непрогнозованих емоційних вибухів, неадекватних, антинормативних чи імпульсивних вчинків дітей.



Дитяча акультурація має свою специфіку, що лежить у таких дитячих особливостях як несформованість самосвідомості та низька здатність до рефлексії, а також залежність дитини від дорослих людей та їх стану. Але є ще деякі чинники, що впливають на процес акультурації дітей-переселенців. Перший чинник, який ускладнює процес адаптації таких дітей у новому середовищі, можна позначити, як когнітивний і пов'язаний він як із труднощами оволодіння мовою у дітей, які перемістилися з російськомовних регіонів, так і з особливостями функціонування психічних процесів. У ситуації вимушеного переселення дитина потрапляє у зовсім інше знакове середовище. Як зазначає А. Кемпінські, високий рівень новизни, що характеризує інформаційний метаболізм людини з навколишнім світом фактично завжди призводить до підвищення тривоги, занепокоєння, виникнення різних страхів [2].

Великий вплив на адаптацію має другий чинник – це стан емоційної сфери дітей-переселенців. У навчальному посібнику МОЗ зазначено, що «бути переселенцем означає жити у штучній обстановці. Переселенці живуть не так, як вони жили у минулому, і не так, як вони житимуть у майбутньому. У цьому становище батьків, як і взагалі становище дорослих людей ситуації переселенців, значно відрізняється від становища дітей. Дорослі можуть зберігати спогади про минуле, про своє дитинство та життя до втечі з дому. Діти-переселенці часто сприймають своїх батьків лише як біженців і мало знають про їхнє колишнє життя» [9]. Внаслідок цього діти втрачають самоповагу, мотивацію до діяльності та інтерес до життя.

Як відомо, емоційне благополуччя дитини насамперед зумовлене захистом та турботою, яке дають йому сім'я, громада та суспільство загалом. Становище переселенця, як правило, болісне для дорослих. Це не може не позначитися на їхній здатності утримувати своїх дітей, що веде до поганих відносин із дітьми, викликаючи сімейні конфлікти та інші дисфункціональні стани в сім'ї.

Життя біженців пов'язане з постійними позбавленнями,

внаслідок чого дитина постійно живе в страху та тривозі [7]. Психологи, які працюють із дітьми-переселенцями, зазначають, що «основні емоції, які найчастіше зустрічаються у дітей, які постраждали в російському конфлікті – це дістрес, страх, почуття провини» [6, с. 65]. Крім того, «домінуючі емоційні стани дітей, пов'язані з підвищеною тривожністю, вразливістю, страхами, пригніченістю ускладнюють їхню соціальну адаптацію в нових умовах і сприяють формуванню комплексу неповноцінності» [5, с. 34].

На думку дослідників, страхи у дітей вимушених переселенців детерміновані набутиим соціальним досвідом, і в першу чергу, реально пережитою загрозою життю, пов'язаному з вимушеним переселенням. Ці переживання можна позначити, як «страх бути знищеним», що відрізняється від вікового страху смерті «коли в майбутньому» – це відчуття того, що «можна загинути «тут і зараз», будь-якої хвилини». Цей страх найчастіше формує у дітей ставлення до світу як потенційної загрози. Так, страх «фізичного покарання» у дітей-переселенців не зустрічається. В основі цього феномену лежить пам'ять дітей про їхню безпосередню зустріч із ситуацією, екстремальність якої перевершує будь-яке можливе покарання, – загрозою власному життю [7].

Як уже згадувалося вище, частина дітей-переселенців виявилася учасниками воєнних дій, і всі вони зазнали стресу, пов'язаного із ситуацією невизначеності та відривом від звичних засад. Д. М. Ісаєв систематизував несприятливі психосоціальні чинники, які викликають психотравмуючі переживання у дітей, це: глобальні (страх і переживання війни, екологічних і промислових катастроф, природних лих); міграційні (страждання за міграцію, відрив від рідного середовища, втрати соціального статусу); переживання, пов'язані зі вступом до школи (тиском вимог навчального процесу, труднощами освоєння знань, атмосферою заперечення чи ворожості з боку однолітків чи старших, конфліктною обстановкою); переживання, зумовлені тривалим знаходженням в освітніх та лікувальних закладах (інтернатах, дитбудинках, лікарнях,

санаторіях); переживання, зумовлені сімейною ситуацією (особливості виховання, неадекватне сімейне спілкування, порушення міжособистісних взаємин у сім'ї) [5]. Діти-переселенці опиняються під впливом не поодинокі психотравмуючої події, а іноді й усіх одразу. Психотравмуючі переживання через свою вираженість, тривалість або повторюваність впливають на особистість і можуть бути причиною клінічної патології. Безперечно, це не означає, що нервово-психічні захворювання після дії психотравми однозначно можуть розвинути. Як відомо, неабияке значення в їх розвитку належить преморбідним особливостям особистості, тобто дана психотравма повинна впасти на благодатний ґрунт. Однак ці переживання, не переходячи в хворобу, можуть створювати передболючі емоційні стани, що спричиняють дезадаптацію.

Соціальна ситуація обумовлює «соціальне буття» людини, у процесі якого вона набуває нові властивості особистості. Можна виділити два аспекти соціальної ситуації переселення у дитячому віці – зовнішній план та внутрішній план. Зовнішній план соціальної ситуації включає зміну реальності предметного світу, реальність образно-знакових систем. Внутрішній план соціальної ситуації є відображенням у свідомості дитини об'єктивної реальності та характеризується специфічними дитячими переживаннями.

Постійність предметного світу, яка необхідна для адекватного розвитку в ситуації вимушеного переселення істотно порушується. Дитина бачить постійні руйнації, а після втечі із зони збройного конфлікту, у неї довгий час відсутнє постійне місце проживання. Все це найчастіше викликає суперечливий характер розвитку взаємодії з предметним світом у дітей-переселенців – від відчуття відчуження цього світу до бажання володіти «усім», тенденцією до присвоєння всього матеріального світу. Крім того, непостійність предметного світу дає відчуття «небезпеки», яке часто зберігається і після переїзду в безпечне місце.

У внутрішньому плані соціальна ситуація переселення

відбивається у свідомості дитини у вигляді переживань, пов'язаних з об'єктивною зовнішньою соціальною реальністю.

Переживання дитиною соціальної ситуації переселення пов'язані з тим, що зовнішній план міграційної ситуації характеризується крайньою невизначеністю. Переживання дитини ведуть до «розмивання» внутрішньої позиції дитини-переселенця. Може спостерігатися як зниження самості, так і виникнення гіпертрофованого відчуття «Я». Відсутність гармонійної взаємодії між ідентифікацією та відокремленням призводить до відсутності у дітей стійкої динамічної самості. В результаті, для кожної дитини-переселенця стає актуальним пошук ідентифікаційних ресурсів у традиційній культурі свого народу, які приносять відчуття культурної самості і дають певну особистісну стійкість та дають змогу впоратися з багатьма страхами, що виникають внаслідок занурення у нове культурне середовище.

Таким чином можна зробити наступні висновки:

1. Діти-переселенці, потрапляючи у нове середовище, починають активно з ним взаємодіяти, що веде до виникнення різних дезадаптивних форм поведінки. Нормативність поведінки носить «захисний» характер і спирається на фонове відчуття тривоги, спричинене «чужорідністю» та «іншістю» традицій та ідей власної культури.

2. При узгодженні з труднощами діти-переселенці орієнтовані на соціальні контакти з метою отримання підтримки та прояв активно-діяльсного відволікання. Вибір саме цих стратегій говорить про їхню чутливість, тривожність, слухняність, з одного боку, і відкритість, стриманість, з іншого.

3. Проблема культурної «роздвоєності», конфлікту цінностей диктує необхідність стійко охороняти свої пріоритети та цінності, зовні демонструючи очікуване від них прийняття та відповідність норм та вимог приймаючого середовища.

4. Показником адаптованості дітей вимушених переселенців слугують: ступінь задоволеності собою, групою, а також різними сторонами своєї життєдіяльності; активне залучення у діяльність приймаючої громади; активність у

досягненні поставлених завдань; соціальний комфорт; розуміння можливості реалізації власних цілей у майбутньому; соціально-педагогічна підтримка приймаючої громади.

### Список використаної літератури

1. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка: схеми, таблиці, коментарі: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: Центр учбової літератури, 2011. 208 с.

2. Блинова О. Є. Соціально-психологічна адаптація вимушених мігрантів: підходи і проблеми вивчення феномена акультурації. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Психологічні науки, 2016. Вип. 3(1). С. 111-117.

3. Блинова О. Є. Соціально-психологічна адаптація дітей із родин вимушених переселенців. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*: збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля, 2019. № 2(49). С. 19-30.

4. Психосоціальна допомога внутрішньо переміщеним дітям, їхнім батькам та сім'ям з дітьми зі Сходу України : посіб. для практиків соціальної сфери /Л. А. Мельник та ін.; за ред. Л. С. Волинець. К.: ТОВ «Видавничий дім «Калита», 2015. 72 с.

5. Соціально-педагогічна та психологічна робота з дітьми у конфліктний та постконфліктний період: метод. рек. / Н. П. Бочкор, Є. В. Дубровська, О. В. Залеська та ін. К.: МЖПЦ «Ла Страда-Україна», 2014. 84 с.

6. Соціально-педагогічна та психологічна допомога сім'ям з дітьми в період військового конфлікту: навч.-метод. посіб. за ред. В. Л. Андрєєнкова, І. О. Бандурка, Н. П. Бочкор та ін. Київ: Агентство «Україна», 2015. 175 с.

7. Слюсаревський М. М., Блинова О. Є. Психологія міграції: навч. посібник. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Видання друге, перероблене та доповнене. Київ: Талком, 2018. 360 с.

8. Трубавіна І. М. Проблеми внутрішньо переміщених осіб в Україні як основа соціально-педагогічної роботи з ними. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. К., 2015. № 8. С. 434-446.

9. Ковязіна К. О. Забезпечення соціального захисту дітей внутрішньо переміщених осіб.  
URL:<http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/ditu-14275.pdf>.

*Кайманова Я.В.,  
ст. викладач кафедри психології  
Північноукраїнський інститут ім. Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»  
Дмитренко П.О.,  
здобувач вищої освіти  
Північноукраїнський інститут ім. Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ НА МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я, САМООЦІНКУ, МІЖОСОБИСТІСНІ ВІДНОСИНИ ТА РІЗНОМАНІТНІ АСПЕКТИ ЖИТТЯ ОСОБИСТОСТІ**

В сучасному світі важко уявити людину без смартфона? Всесвітнє павутиння жадібно приліплює користувачів у свої соціальні мережі. Звичайно, можна довго вести дискусії щодо переваг та недоліків соціальних мереж, та все ж переважна кількість суспільства не може відмовитися від них повністю, та й не треба. Інтернет-платформи дозволяють людям легко спілкуватися, ділитися думками, створювати власний контент і досліджувати світ. Проте, разом з усіма перевагами, соціальні мережі приховують у собі потенційні загрози для психічного здоров'я.

Хоча соціальні мережі вже є дуже звичними для кожного, насправді це є відносно новим способом комунікації. Тобто, у світі ще не підросло покоління людей, які все життя мали доступ до соціальних медіа, тому існує певне обмеження, що заважає провести якісні дослідження про вплив їх на психічний стан особистості. Проте численні дослідження виявили тісний зв'язок між соціальними мережами та підвищеним ризиком депресії, тривоги, самотності, самоушкодження та навіть суїцидальних думок.

Соціальні мережі можуть сприяти негативному досвіду. Розглянемо його детальніше.

Неадекватне сприйняття життя чи зовнішності. Навіть

якщо людина знає, що зображення, які вона переглядає в соціальних мережах – не є реальністю, вони все одно можуть викликати почуття невпевненості щодо того, як людина виглядає або що відбувається у її житті. Соціальні медіа підривають психічне здоров'я підлітків способом соціальних порівнянь. Підлітки в соціальних мережах проводять значну частину часу, спостерігаючи за життям та образами своїх однолітків. Тому це призводить до постійних порівнянь. А це може пошкодити самооцінку та імідж особистості. Більше того, соціальне порівняння в Інтернеті пов'язане з симптомами депресії серед підлітків, особливо дівчат [1].

Страх втратити щось і залежність від соціальних мереж (синдром втрачених можливостей). Хоча цей синдром існує набагато довше, ніж соціальні мережі, такі сайти, як Facebook та Instagram, здається, загострюють відчуття того, що хтось розважається або живе краще, ніж інші. Думка про те, що людина втрачає певні речі, може вплинути на її самооцінку, спровокувати тривогу та підштовхнути до ще більшого використання соціальних мереж, подібно до залежності.

Ізоляція. Дослідження в Університеті Пенсільванії показало, що активне використання Facebook, Snapchat і Instagram збільшує, а не зменшує відчуття самотності. А зменшення використання соціальних мереж може змусити почуватися менш самотніми та ізольованими та покращити загальне самопочуття людини. Науковиця Робін Дунбар у статті для британського The Royal Society Publishing показала, що більша кількість друзів у соцмережах насправді не пов'язана з покращенням соціального життя. Є обмежена кількість дружніх зв'язків, з якими наш мозок може впоратися. Цифра дещо варіює від людини до людини, але не перевищує двох десятків. Крім того, час, проведений із віртуальним другом, не має такого ефекту, як вихід до кафе чи парку із реальним співрозмовником [2].

Депресія і тривога. Людям потрібен особистий контакт, щоб бути психічно здоровими. Ніщо не зменшує стрес і не підвищує настрій швидше чи ефективніше, ніж особистий



контакт з людиною, яка виявляє піклування. Чим більше людина віддає перевагу взаємодії в соціальних мережах над особистими стосунками, тим більше виникає ризик розвитку або загострення розладів настрою, таких як тривога та депресія.

Кіберзалякування. Близько 10 відсотків підлітків повідомляють, що зазнають знущань у соціальних мережах, а багато інших користувачів стають предметом образливих коментарів. Платформи соціальних медіа, такі як Twitter, можуть бути гарячими точками для поширення шкідливих чуток, брехні та образ, які можуть залишити тривалі емоційні шрами [3].

Платформи соціальних медіа створені для того, щоб привернути увагу людини, тримати її онлайн і змусити постійно перевіряти наявність оновлень на екрані. Але, подібно до азартних ігор чи залежності від нікотину, алкоголю чи наркотиків, використання соціальних мереж може викликати психологічну залежність. Коли людина отримує лайк, поширення чи схвальну реакцію на публікацію, це може викликати викид дофаміну в мозок, тієї самої хімічної речовини «нагорода». Чим частіше отримується винагорода, тим більше часу хочеться проводити в соціальних мережах, навіть якщо це шкодить іншим аспектам життя особистості [4].

Ще однією з причин є вже згаданий раніше синдром втраченої можливості. Страх щось пропустити може змушувати повертатися до соціальних мереж знову і знову. Хоча насправді є дуже мало речей, які не можуть чекати або потребують негайної відповіді, цей страх змусить вас повірити в протилежне.

Багато хто використовує соціальні медіа як «ковдру безпеки». Кожного разу, коли людина перебуває в соціальній ситуації і відчуває тривогу, ніяковість або самотність, вона звертається до своїх телефонів і входить в соціальні мережі. Звичайно, спілкування в соціальних мережах лише позбавляє людину спілкування віч-на-віч, яке може допомогти зменшити тривогу.

Інтенсивне використання соціальних мереж може

маскувати інші основні проблеми, такі як стрес, депресія або нудьга. Якщо людина проводить більше часу в соціальних мережах, коли відчуває пригніченість, самотність або нудьгу, можливо, вона використовує це як спосіб відволіктися від неприємних почуттів або щоб покращити свій настрій. Хоча спочатку це може бути важко, дозволивши собі відчувати власні емоції замість тікати від них, людина може знайти більш здорові способи керувати своїм настроєм [5].

У 2015 році дослідники Центру Pew Research у Вашингтоні спробували з'ясувати, чи соцмережі насправді звільняють нас від негативних емоцій, чи спричиняють більше стресу. Опитування, в якому взяли участь 1800 людей, показало, що жінки набагато більше, ніж чоловіки, відчувають стрес від соцмереж. Найбільшим джерелом негативу вони назвали Twitter, оскільки він постійно нагадує про неприємні ситуації в житті інших людей. Twitter, однак, також виступав ефективним засобом знизити наслідки стресу: що більше жінки ним користувалися, то менш напружено почувалися. Цікаво, що у чоловіків такий ефект не спостерігався. На думку дослідників, вони не беруть соціальні мережі так близько до серця, як жінки. В цілому дослідники дійшли висновку, що користування соцмережами пов'язане із «порівняно низьким рівнем стресу».

Дослідники також спробували з'ясувати, як соцмережі впливають на загальний рівень тривожності, сон та концентрацію уваги.

Дослідження, опубліковане в журналі «Комп'ютери та поведінка людини» (Computers and Human Behaviour), встановило, що люди, які користуються сьома та більше соцмережами, мають втричі вищий загальний рівень тривожності, ніж користувачі від 0 до 2 платформ.

Хоча деякі минулі дослідження виявляли зв'язок між депресією та користуванням соцмережами, нові факти в цій галузі свідчать про зворотній ефект. Два дослідження, в яких брали участь понад 700 студентів, показали, що симптоми депресії, як-от поганий настрій, відчуття меншовартості та розпачу, пов'язані з якістю онлайн-спілкування [6].

У тих, кому віртуальна комунікація приносила переважно негативні емоції, депресивні симптоми були вищими. Схоже дослідження, проведене в 2016 році за участю 1700 людей, виявило, що ризик депресії та тривожності був втричі вищий у тих, хто користувався кількома соціальними медіа-платформами. Серед причин, названих дослідниками, було насамперед віртуальне цькування, спотворене уявлення про життя інших людей.

Окрім всього вище зазначеного, віртуальне життя також впливає на наш сон.

Переважну частину своєї історії люди проводили вечори в темряві, і лише в останні століття в наших спальнях з'явилося штучне освітлення. Дослідження свідчать, що воно пригнічує вироблення гормону мелатоніну, який сприяє сну. Найгірше впливає на нього блакитне світло від екранів смартфонів та ноутбуків. Отже, звичка перевіряти перед сном стрічку новин у Facebook чи Instagram погано впливає на якість сну [7]. Минулого року дослідники з Пітсбургського університету провели опитування 1700 людей віком від 18 до 30 років щодо користування соцмережами. Вчені виявили, що блакитне світло, яке випромінюють наші гаджети, відіграє суттєву роль у порушенні сну.

Попри заяви декількох дослідників про те, що Instagram викликає більшу залежність, ніж сигарети та алкоголь, нав'язливе користування соцмережами не було внесене до списку розладів психічного здоров'я. Проте соціальні медіа змінюються швидше, ніж вчені встигають їх вивчати. Деякі дослідники звертають увагу на різні типи нав'язливої поведінки в соцмережах.

Втім, якщо залежність від соцмереж дійсно існує, її можна вважати типом загальної інтернет-залежності, яка є офіційно визнаним розладом. В 2011 році науковці з Університету Ноттінгема Дарія Кусс та Марк Гріффітс проаналізували 43 попередніх дослідження в цій галузі і дійшли висновку, що залежність від соцмереж дійсно є психічним розладом і потребувати професійної допомоги [8].

Соцмережі також впливають і на стосунки. Не меншою мірою це стосується й романтичних відносин. Дослідники з Університету Гвельфа в Канаді опитали 300 користувачів Facebook віком 17-24 роки, «чи ревнують вони, коли їхній партнер додає в друзі незнайому людину протилежної статі». Дослідження показало, що жінки, які проводять набагато більше часу в Facebook, ніж чоловіки, частіше відчують ревності. Дослідники дійшли висновку, що «саме середовище соцмережі сприяє цим почуттям, а також посилює занепокоєння щодо якості їхніх романтичних стосунків» [9].

У дослідженні, в якому взяли участь 600 дорослих, приблизно третина повідомила, що соцмережі викликають у них негативні емоції - переважно розчарування, причиною якого є заздрість. Викликає її невтішне зіставлення свого життя з життям інших людей, і насамперед це стосується фотографій подорожей. Почуття заздрості спричинює так звану «спіраль заздрості», коли люди починають публікувати більше саме таких світлин, які змушують заздрити. Однак заздрість не обов'язково є деструктивною емоцією. Вона часто змушує людину працювати наполегливіше, вважають дослідники з Мічиганського університету та Університету Вісконсін-Мілуокі [10]. Під час експерименту вони показали 380 студентам фотографії і дописи з Facebook та Instagram, які зазвичай викликають заздрість – повідомлення про покупку коштовних товарів, подорожі та заручини. Але почуття, які вони викликали у досліджуваних, науковці охарактеризували «доброякісною заздрістю», тобто такою, яка надихає на власні досягнення.

Отже, соціальні мережі здійснюють на людей дуже різний вплив, залежно від багатьох умов, і насамперед їхніх рис особистості. Як і у випадку з їжею, азартними іграми та багатьма іншими спокусами сучасності, надмірне використання соцмереж може бути для деяких людей небажаним. Але, з іншого боку, було б помилково стверджувати, що вони є безперечним злом, адже мережі приносять чимало переваг в сучасному житті.

## Список використаних джерел

1. Білоущенко В. В., Чарнецька Р. Т. Психологічні особливості Інтернет-залежності в підлітковому віці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки*. 2013. Вип. 1. С. 33-36.
2. Богдан М. С., Горецька О. В. Психологічні особливості спілкування залежних від соціальних мереж. *Психологія і соціологія: проблеми практичного застосування*. 2014. С. 25-29.
3. Вакуленко О. В. Засоби масової інформації як особливий чинник впливу на формування способу життя особистості. *Соціальний працівник*. Вересень, 2005. С. 14-18.
4. Вакуліч Т. М. Інтернет-залежність як новий вид адитивної поведінки. *Науковий часопис НПУ ім. М. Драгоманова. Серія №12. Психологія / За ред. Долинської Л. В.* К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2005. Вип.7(31). С. 22.
5. Варивода К. С. Позитивні та негативні аспекти взаємодії молоді в соціальних мережах. *Науковий огляд*. К., 2015. № 7 (17). С. 197-212.
6. Вольнова Л. М. Психологічні особливості прояву інтернет-адикції в підлітковому середовищі. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова: зб. наук. праць. Випуск 25 (49)*. К.: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. С.88-93.
7. Ворон О. Інформаційна культура як загальнонаукова та педагогічна проблема. *Нова педагогічна думка*, 2015. № 1. С. 149-151.
8. Вплив спілкування в соціальних мережах на розвиток особистості підлітка. *Проблеми сучасної психології*, 2014. Вип. 26. С. 442-456.
9. Данько Ю. А. Соціальні мережі як форма сучасної комунікації: плюси і мінуси. *Сучасне суспільство: політичні науки, соціологічні науки, культурологічні науки*, 2012. С. 179-184.
10. Данько-Сліпцова А. Нові медіа: історія, типологія. *Український науковий журнал «Освіта регіону»*. № 1-2, 2014. С. 80-85.

*Квасній Л.Г.,  
к.е.н, доцен, професор кафедри менеджменту організацій,  
економіки та підприємництва  
Прикарпатський інститут імені Михайла Грушевського  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»  
Малець А.С.,  
здобувач вищої освіти ОКР «Магістр»  
Прикарпатський інститут імені Михайла Грушевського  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ІННОВАЦІЇ ТА ЇХ РОЛЬ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Світ стає все більш глобальним, і підприємства конкурують не тільки на національному рівні, але і на міжнародному ринку. Щоб вижити і процвітати, підприємство повинно впроваджувати інноваційні рішення, які дозволяють їм бути конкурентоспроможними на світовому рівні. Спостерігаємо швидкі технологічні зміни. Швидкість розвитку технологій постійно зростає. Підприємства повинні бути готовими адаптуватися до нових технологій та використовувати їх для оптимізації своїх процесів і створення нових продуктів і послуг.

Отже, використання інноваційних підходів для підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств залишається дуже актуальною темою, яка має великий потенціал для досліджень і впровадження на практику.

Питання ролі інновацій у економічній системі підприємства перебуває в центрі уваги багатьох науковців. І.О.Грабовська наголошує, що «в умовах сьогодення, активних інтеграційних та глобалізаційних процесів, посилення конкуренції, підвищення нестабільності внутрішнього та зовнішнього середовища формування конкурентних переваг породжує нові вимоги до державної політики у напрямі підвищення та створення умов забезпечення конкурентоспроможності економічних суб'єктів»[1]. Бжуска Я.

досліджував інноваційні моделі бізнесу[2]; науковці Богма О.С., Болдуєва О.В.[3] приділяли увагу вивченню ролі інновацій у забезпеченні конкурентоспроможності національної економіки. Василенко В, Шматько В.Г.[4] досліджували переваги інноваційного менеджменту. Проте питанням використання інноваційних підходів для підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств приділено недостатньо уваги і вони потребують подальшого дослідження і обґрунтування.

В умовах дедалі жорсткішої конкуренції інновації стали одним із ключових факторів для зростання підприємств. Інновації підприємства повинні ґрунтуватися на талантах. Тому, якщо підприємства хочуть посилити свою інноваційну конкурентоспроможність, вони повинні здійснювати комплексну активізацію як з кадрового, так і з організаційного аспектів.

Копитко В. під інновацією розуміє «процес заохочення підприємств до запровадження якісно нових науково-технічних здобутків, формування конкурентоспроможних підприємств». [5].

Василенко В. вважає що «інноваційне середовище сприяє цивілізованам ринковим відносинам у сегменті обігу товарів інтелектуальної власності, що сприяють науково-технічного розвитку». [4].

Конкурентоспроможність підприємства - це здатність фірми виживати і процвітати на ринку, зберігаючи та розширюючи свою частку у вибраній галузі чи сегменті ринку порівняно з іншими гравцями. Для досягнення конкурентоспроможності підприємство повинно бути ефективним, інноваційним та вміти відповідати на зміни в зовнішньому середовищі.

Б. Скотт під конкурентоспроможністю розуміє «засіб підвищення доходів організації та забезпечення необхідного рівня інвестицій для підтримки цієї тенденції у майбутньому» [6].

С.В.Позняк зазначає, що «Ефективне здійснення інновацій дозволяє створити визначальні стратегічні переваги в найбільш

конкурентних галузях. Підприємства – лідери досягають конкурентних переваг завдяки інноваціям – шляхом використання як нових технологій, так і методів роботи, але після досягнення переваг утримання їх стає можливим тільки шляхом постійних вдосконалень, тобто безперервних інновацій»[7].

Основні складові конкурентоспроможності підприємства включають:

- Продукт або послугу: Фірма повинна надавати товари або послуги, які відповідають потребам та очікуванням клієнтів. Якість, ціна, інноваційність та інші характеристики продукту чи послуги грають важливу роль у конкурентоспроможності.

- Маркетинг і реклама: Вдала стратегія маркетингу та реклами допомагає привернути увагу клієнтів та розширити ринкову частку підприємства. Ефективна комунікація та брендування можуть підсилити конкурентоспроможність.

- Вартість та ефективність: Підприємство повинно оптимізувати свої операційні процеси для зниження витрат і підвищення ефективності. Ефективне управління ресурсами дозволяє зберігати конкурентоспроможність.

- Інновації: Постійна розробка нових продуктів, процесів і технологій може допомогти підприємству виходити за межі традиційних ринків і здобувати конкурентну перевагу.

- Кадри: Талановитий і досвідчений персонал - це ключовий ресурс для досягнення конкурентоспроможності. Треба надавати пріоритет навчанню та розвитку співробітників.

- Адаптація до змін: Ринкове середовище постійно змінюється, і підприємство повинно бути готовим до адаптації до нових умов і тенденцій.

- Спроможність конкурувати: Підприємство повинно бути здатним конкурувати з іншими гравцями, включаючи аналіз і аналізування конкурентів, стратегічне планування та стратегії ціноутворення.

- Команда та персонал: Компетентний персонал і керівництво грають важливу роль у досягненні конкурентної переваги.



- Постійний аналіз і вдосконалення: Підприємство повинно постійно аналізувати свою діяльність і шукати способи вдосконалення, щоб залишатися конкурентоспроможним.

Збалансоване поєднання цих факторів допоможе підприємству зберегти або підвищити свою конкурентоспроможність на ринку. Успішні компанії постійно працюють над вдосконаленням цих аспектів, щоб досягти стійкого успіху в своєму сегменті ринку. Спішні компанії завжди вдосконалюють різні аспекти свого бізнесу, щоб збільшити ефективність і досягти стійкого успіху на ринку. Ось деякі з найважливіших аспектів, над якими компанії працюють для досягнення цієї мети:

-Якість продукту або послуги: Компанії постійно покращують якість свого продукту або послуги, адаптуючи їх до змінних потреб і вимог клієнтів.

-Інновації: Запровадження нових технологій, ідей і рішень допомагає компаніям залишатися конкурентоздатними і займати лідируючі позиції на ринку.

-Маркетинг і бренд: Спосіб, яким компанія просуває свій бренд і продукти, впливає на її популярність і репутацію серед споживачів.

-Оптимізація процесів: Покращення внутрішніх операцій і бізнес-процесів допомагає знижувати витрати і підвищувати продуктивність.

-Задоволення клієнтів: Задоволені клієнти стають лояльними і частими покупцями, тому компанії намагаються надавати відмінний сервіс та вирішувати проблеми клієнтів.

-Розвиток персоналу: Інвестування в навчання і розвиток працівників допомагає створити високопрофесійний та відданий колектив.

-Стратегічне управління: Розробка і впровадження стратегій дозволяє компаніям адаптуватися до змін у сегменті ринку і досягати довгострокового успіху.

-Фінансова стійкість: Забезпечення фінансової стійкості і управління ризиками допомагає компаніям виживати в складних економічних умовах.

-Вдосконалення цих аспектів допомагає компаніям залишатися конкурентоздатними, привабливими для клієнтів і досягати стійкого успіху на ринку.

Забезпечення конкурентоспроможності - це складний і багатогранний процес, який вимагає постійних зусиль та аналізу з боку керівництва підприємства.

При забезпеченні конкурентоспроможності підприємства слід враховувати наступне:

1. Стратегія: Розробка чіткої та ефективної стратегії є ключовим кроком. Керівництво повинно визначити цілі, конкурентні переваги, місце на ринку та способи досягнення успіху.

2. Ринковий аналіз: Постійний моніторинг ринку та аналіз конкурентів допомагає розуміти зміни в попиті та можливості для розвитку.

3. Інновації: Інновації є ключовим елементом конкурентоспроможності. Підприємство повинно постійно шукати нові способи покращення продуктів та послуг.

4. Якість: Забезпечення високої якості продукції та послуг є важливим фактором конкурентоспроможності.

5. Управління витратами: Ефективне управління витратами допомагає зберігати прибутковість підприємства.

6. Залучення та розвиток персоналу: Кваліфікований та мотивований персонал важливий для досягнення конкурентних переваг.

7. Маркетинг та продажі: Спроможність ефективно просувати продукцію та досягати цільової аудиторії важлива для збільшення обсягів продажів.

8. Фінансове управління: Ефективне фінансове управління дозволяє оптимізувати ресурси та забезпечує стабільність.

9. Ризик-менеджмент: Врахування можливих ризиків і розробка стратегій їх управління важливі для забезпечення стійкості підприємства.

10. Співпраця та партнерство: Співпраця з іншими підприємствами та створення стратегічних партнерств можуть стати додатковим ресурсом для досягнення конкурентної

переваги.

Конкуренція як соціальний стимул широко поширена в суспільному житті. Існування конкуренції може підбадьорити людей і підвищити особисту ефективність і продуктивність праці. Метою підприємств, які розробляють систему бонусів наприкінці року, також є максимально стимулювати конкурентоспроможність усередині підприємства, щоб працівники підприємства могли розвивати конкурентний дух, мобілізувати індивідуальні сили та використовувати свою потенційну мотивацію та творчий потенціал у рамках стимулювання премії за підсумками року.

### **Список використаної літератури**

1. Грабовська І.В. Роль інновацій у забезпеченні конкурентоспроможності...Вісник Хмельницького національного університету 2019, № 4 Том 1. С. 11-16

2.Бжуска Я. Інноваційні моделі бізнесу // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2008. № 628. С.29-35.

3. Богма О.С., Болдуєва О.В., Роль інновацій у забезпеченні конкурентоспроможності національної економіки // Вісник Запорізького національного університету №3 (7), 2010, С. 166-170.

4.Василенко В, Шматько В.Г, Інноваційний менеджмент: навчальний посібник. Вид. 3-є, вип. та доп. В. О. Василенко. Київ: Центр навч. літер., 2005. 440 с

5. Копитко В. Проблеми розвитку інновацій на регіональному рівні в Україні. Український журнал прикладної економіки. 2016. Том 1. №2. С. 67- 72

6.Scott B. US Competitiveness and the World Economy / B. Scott, G. Lodge. Boston: Harvard Business School Press, 1985. 642 р.

7.Позняк С.В. Інновації як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємств. Ефективна економіка № 10, 2015

**Кононенко С.В.,**  
*к. психол. н., професор кафедри психології*  
*Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут*  
*ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*  
**Бірюкова Т.С.,**  
*рдобувачка вищої освіти*  
*Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут*  
*ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ТРАНСФОРМАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ПІД ЧАС АДАПТАЦІЇ В УМОВАХ ВИМУШЕНОЇ ЕМІГРАЦІЇ**

Проблеми, пов'язані з міграцією продовжують мати для нашої країни значущу роль. Українське суспільство впродовж декількох століть свого розвитку відзначалось високою міграційною активністю. На жаль, в окремі періоди міграція була вимушеною. Зокрема, виразних вимушених ознак вона набула у другій міграційній хвилі 20–30-х років ХХ сторіччя, коли зовнішня еміграція населення України переважала з політичних причин. Вимушеною та навіть примусовою була міграція третьої міграційної хвилі 40–60-х років ХХ сторіччя, коли населення емігрувало в східні регіони СРСР. Наступні міграційні хвилі населення України мали здебільшого економічний характер. У 2014 році Україна вперше за роки незалежності зіткнулась з проблемою вимушеної міграції. 2022 рік став колосальним викликом, адже вимушені міграційні переміщення охопили близько 20% населення і подальша ситуація залишається невизначеною [2, с.33].

Люди, рятуючись від загрози для життя залишають місця постійного проживання і шукають притулку в інших регіонах своєї держави або за її межами. Ці люди, як правило, мають значні проблеми із психічним здоров'ям. У них розвивається посттравматичний стресовий розлад, виникають різні психосоматичні симптоми і захворювання. Психічне здоров'я вимушених мігрантів погіршується внаслідок воєнних дій, репресій, морального тиску, втрати близьких, майна тощо.

Культурний шок, стрес, пов'язані з адаптацією, поглиблюють психологічні проблеми вимушених мігрантів. Потрапляння особистості в інше соціокультурне середовище, крім загального погіршення здоров'я, призводить до серйозних негативних змін ідентичності [4, с.11].

Аналіз проблеми міжкультурної взаємодії під час здійснення міграційних переміщень дає підстави стверджувати, що будь-які міжкультурні "стикання" зачіпають ідентичність соціального суб'єкта. Це стосується рівною мірою як особистості, так і соціальних груп, до яких належать сім'я, професійні спільноти, етнічні утворення. Конфліктна сутність ідентичності, котру в науковій літературі часто означають як кризу ідентичності, є важливим чинником міграційних переміщень: спонукаючи до прийняття рішення щодо міграції, вона виступає незмінною складовою міграційної системи. З позицій системного підходу ідентичність постає як система, що має структуру, взаємозв'язки між компонентами, функції, прояви, динаміку тощо [5, с.123].

У психології ідентичність найчастіше розглядається як психічний феномен, що робить неможливим існування особистості, характеризується динамічністю та зазнає трансформації упродовж усього життя індивіда. Проблему ідентичності на психологічному рівні розробляли А. Адлер, М. Борневасер, Дж. Бюджентал, Л. С. Виготський, К. Горні, В. Джеймс, Е. Еріксон, Дж. Мід, С. Московічі, Г. Теджфел, Дж. Тернер, З. Фройд, К. Г. Юнг та багато інших відомих авторів. Важливим для вивчення трансформації ідентичності у процесі міжкультурної взаємодії мігрантів є положення про те, що різноманітні соціальні впливи, зокрема членство в певних соціальних групах або належність до певних соціальних категорій, розглядаються як частина індивідуальної Я-концепції. Традиції аналізу сутності ідентичності простежуються в річищі психоаналізу, символічного інтеракціонізму, когнітивної психології [5, с.124].

Основними видами ідентичності вважають особистісну та соціальну, тобто, суспільство визначає ідентичність людини,

формує її, задаючи норми і закони її життя, та індивід створює власне оточення у виборі мети, цінностей, потреб. Соціальна та особистісна ідентичності перебувають на двох полюсах умовного континуума чинників, які визначають поведінку індивіда в соціумі. На одному полюсі поведінка детермінується індивідуальними характеристиками людей та міжособистісними стосунками, на другому перебувають відносини, цілком зумовлені членством індивідів у різних соціальних групах або належністю до різних соціальних категорій. Ці положення є дуже значущими для розгляду психологічних проблем міграції. По-перше, слід наголосити на наявності потреби в позитивній самооцінці через групову належність. Ідеться про оцінювання мігрантами своєї етнічної належності, професійної праці, її змісту, умов та оплати, про оцінювання своїх можливостей якісно виконувати сімейні обов'язки, задовольняючи різноманітні потреби родини. По-друге, з-поміж цих стратегій мігранти обирають саме стратегію соціальної мобільності, тобто змінюють соціальне оточення, намагаючись увійти до групи з вищим статусом. Також можна говорити про застосування стратегії соціальної креативності, тобто зміни критеріїв порівняння між групами. Різні стратегії можуть торкатися різних видів соціальної ідентичності трудових мігрантів. Наприклад, за кордоном трудовий мігрант з України змінює місце роботи і, відповідно, професію. Якщо його соціальний статус на батьківщині був вищий, то застосовуватиметься стратегія соціальної креативності ("хай удома була більш кваліфікована робота, але вона низько оплачувалася, за ці гроші було складно утримувати родину"), тобто підставою для самоповаги стають інші критерії [5].

Трансформація особистості має місце тоді, коли людина потрапляє в нові соціальні умови. Так, у зв'язку з міграційними переміщеннями уявлення особистості про себе, про світ, про своє становище у світі перебудовуються і, як наслідок, з'являється нова ієрархія соціальних ідентичностей. Виникнення, розвиток та виникнення будь-якої ідентичності ведуть до перебудови всієї системи ідентичностей особистості.

Це може торкатися короточасних, ситуативних, а також базових, провідних соціальних ідентичностей. Процес ідентифікації особистості в умовах вимушеної міграції може відбуватися повно і гармонійно з явно вираженими позитивними ефектами ототожнення, а може перебігати складно і дискомфортно, особливо якщо особистість перебуває у трансформаційних чи життєво невизначених ситуаціях (на нашу думку, це цілком стосується мігрантів).

Втрата ідентичності тягне за собою ціннісну деструкцію, неузгодженість цінностей або їх цілковиту втрату аномію, що особливо небезпечно в масштабах нації, суспільства, оскільки такий стан є ґрунтом і соціальних деструкцій. Під кризою ідентичності слід розуміти періодично повторюване протягом життя гостре, обмежене в часі суб'єктивне переживання неможливості реалізації життєвих цілей, завдань, планів. Такі переживання блокують можливості й ресурси особистості, позбавляють її на деякий час здатності протистояти ситуації, яка склалася, що призводить до втрати контролю над нею, над своїми емоціями, поведінкою та діяльністю. Іншими словами, криза ідентичності - це нелінійний нерівномірний розвиток переживання цілісності буття, втілення своєї самості, реалізованості власної Я-концепції [5].

Етнічні групи відіграють важливу роль у становленні та розвитку особистості, в історичному прогресі загалом. Під етнічною групою розуміємо стійку спільноту людей, що склалася історично на певній території і якій властиві відносно стабільні особливості мови, усвідомлення єдності й відмінності від інших утворень (самосвідомість етносу), відмінні від інших груп характеристики (спосіб життєдіяльності, традиції, норми, правила і звичаї, побут, матеріальна і духовна культура, метод господарсько-екологічної діяльності, внутрішня формальна організація тощо). Етнічна ідентичність людини, яка потрапила в інше соціокультурне середовище, має тенденцію змінюватися, трансформуватися. За негативного міжгрупового порівняння індивід може обрати стратегію індивідуальної мобільності, яка полягає у спробі змінити групу. Саме ця стратегія притаманна

мігрантам, котрі, порівнюючи умови самореалізації у своїй та іншій країні, приймають рішення про переїзд [5].

Ідентифікація з двома групами, незалежно від ступеня її вираженості, призводить до формування етнічної ідентичності. Індивіди з такою ідентичністю проявляють психологічні риси обох груп і володіють бікультурною компетентністю. Ця стратегія є найбільш ефективною для успішної соціально-психологічної адаптації та збереження психічного здоров'я мігрантів.

З моменту прибуття до іншої країни у мігрантів починається процес входження, вживання, влаштування в новому для них суспільстві, який містить організаційні, правові, політичні, культурні, психологічні аспекти. У цьому цілісному процесі можна виділяти окремі види адаптації політичну, економічну, соціально-організаційну, трудову, етнічну, релігійну, культурну, інформаційну, освітню, психологічну. Для мігрантів необхідні всі види адаптації. Крім того, адаптація буде різною залежно від того, на якому рівні вона здійснюється, якою мірою торкається внутрішньої структури особистості [5, с.161]. У процесі адаптації людини до іншого культурного середовища можна виокремити дві протилежні тенденції: прагнення до консервації, самоізоляції, що іноді проявляється у формі створення відособлених етнічних утворень, і прагнення до асиміляції аж до втрати національної самоідентичності, розчинення в іншій культурі. Те й інше є порушенням нормальної соціально-психологічної адаптації людини у світі, який змінюється й неперервно ускладнюється [5, с.163].

Ситуація еміграції має низку чинників, що ушкоджують нервово-психічне функціонування індивідів. Це втрата соціального статусу, бідність, інокультурне оточення, міжпоколінний розрив культурної спадкоємності у родині. Вони породжують специфічні для міграції види нервово-психічних розладів ("невроз емігрантів"). Встановлено, що шкідливий вплив еміграції на нервово-психічне здоров'я мігрантів залежить від величини культурної дистанції між своєю країною і країною перебування . Динамічний процес адаптації мігрантів



до реалій оточення, що змінюється, викликає фрустрації, депресії, агресивність, але ж, слід зазначити, за Е. Еріксоном психосоціальна криза є закономірним етапом на шляху саморозвитку особистості до набуття нової ідентичності особистості [3].

У дослідженнях, присвячених адаптації мігрантів відзначено, що насамперед соціально-психологічна дезадаптованість особистості виражається в нездатності задоволення власних потреб і домагань. З іншого боку, особистість, що має порушення адаптації або повну дезадаптованість, не в змозі задовільно йти назустріч тим вимогам і очікуванням, які пред'являють до неї соціальне середовище і соціальна роль, її провідна в даному середовищі професійна або інша діяльність. Однією з ознак соціально-психологічної дезадаптованості особистості є переживання нею тривалих внутрішніх і зовнішніх конфліктів без знаходження психічних механізмів і форм поведінки, необхідних для їх розв'язання. Вказується, що етнічна самосвідомість людини в чужому етнічному оточенні, як правило, перебуває в стані затяжного стресу. Етнічна самосвідомість більшої частини мігрантів перебуває в стані важкого внутрішнього конфлікту - з одного боку, ці люди гостро усвідомлюють свою етнічну належність, з іншого, – значною мірою втратили найважливіші для них критерії етнічної самоідентифікації (мову, культуру, традиції). Тобто, мова йдеться про соціальну, зокрема рольову та особистісну кризу [3].

Можливі варіанти подолання кризи ідентичності описуються як конструктивні (гармонійні) та деструктивні (дисгармонійні). Як правило, у визначенні поняття "криза" підкреслюються наступні моменти: 1) неузгодженість між реальною та ідеальною ідентичністю; 2) конфлікт між сформованою конфігурацією елементів ідентичності і відповідним способом "вписування" себе в оточуючий світ; 3) невідповідність поведінки нормативним вимогам соціального середовища; 4) руйнування умов можливості цілісного сприйняття суб'єктом себе як аутототожній особистості; 5)

втрата біографії. У той же час підкреслюється, що криза – це момент розвитку, зміни, критичний період підвищеної чутливості зростаючих потенцій, антагоністичне джерело формування пристосованості до соціального середовища [3].

Отже, умови вимушеної еміграції визначають особливості та інтенсивність трансформації особистості, що пристосовується до нового соціокультурного середовища. Цей процес виявляється складним та багатогранним, охоплюючи різноманітні сфери життя особистості. Результати наукових досліджень свідчать, що адаптація в умовах вимушеної еміграції може впливати на систему цінностей, переконань, соціальні ролі, а також визначати нові шляхи самоідентифікації особистості. Стрес, пов'язаний із втратами та змінами відомого оточення, визначає інтенсивність та темпи трансформації. Зміни в особистісних рисах та психологічному стані можуть виявити великий вплив на загальний розвиток емігранта. Важливо враховувати, що процес трансформації особистості є індивідуальним, і кожна емігрантська історія унікальна. Також важливим є розгляд способів підтримки та розвитку особистості під час адаптації. Соціальні мережі, психологічна допомога, збереження зв'язків із рідним середовищем можуть виступати значущими чинниками в полегшенні процесу адаптації та зниженні рівня стресу. Загальна динаміка трансформації особистості в умовах вимушеної еміграції є темою, що залишається актуальною для подальших досліджень та розробки стратегій підтримки для емігрантів. Ця тема визначається не лише науковим інтересом, але й практичною значимістю для нашого суспільства, що стикається з реаліями еміграції.

### **Список використаної літератури**

1. Алексеевко Н.В. Особистість, суспільство, війна: тези доп. учасників міжнар. психол. форуму (м. Харків, Україна, 15 квіт. 2022 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Нац. поліція України та ін. – Харків: ХНУВС, 2022. С. 10-13.
2. Біль М. М. Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України. Вимушена міграція в умовах

соціальної вразливості населення України. С. 32-43.

3. Блинова, О. Є. Психологічні чинники стресу акультурації мігрантів [Текст] / О. Є. Блинова // Наука і освіта: Науково-практичний журнал Південного наукового Центру НАПН України [гол. ред. О. Я. Чебикін]. – 2010. – № 3/LXXXX, квітень. – С. 12-16.

4. Следь О. М. Наукові праці ДонНТУ. Вимушена міграція: ознаки поведінки та фактори впливу. С. 63-71.

5. Слюсаревський М.М. Психологія міграції: навчальний посібник / М.М.Слюсаревський, О.Є.Блинова; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кіровоград: 2013. С. 67-244.

*Кононенко С.В.,  
к. психол. н., професор кафедри психології  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

*Маклюк О.В.,  
ст. викладач кафедри управління персоналом, економіки  
праці та публічного управління  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ВПРОВАДЖЕННЯ МІЖНАРОДНИХ НОРМ ЩОДО ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ У НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ**

Україна зазнає тих самих негативних наслідків від корупції, що й інші країни. Усвідомлення того, наскільки деструктивною може бути корупція і на скільки вона може впливати на розвиток суспільства, спонукає нашу державу до активної боротьби з корупцією та тісніше міжнародне співробітництво у цій сфері. Зовнішнім стимулом подолання корупції є необхідність підвищення іміджу України на міжнародній арені. Водночас внутрішнім стимулом є прагнення забезпечити стабільний розвиток національної економіки. Очевидним є той факт, що обсяги залучення іноземних інвестицій є обернено пропорційними до рівня корумпованості держав. Так, оцінка міжнародних експертів має значний вплив на привабливість національної економіки держави для іноземних інвесторів.

У сфері боротьби з корупцією Україна співпрацює з рядом міжнародних організацій, насамперед з Радою Європи та структурами Організації Об'єднаних Націй, зокрема Управлінням ООН з наркотиків та злочинності. Україна приєдналася до Конвенції ООН проти корупції 12 грудня 2003 року.

Механізм взаємного огляду державами-учасницями стану виконання зобов'язань за Конвенцією ООН проти корупції

почав діяти у 2010 році. З української сторони у процесі огляду стану виконання конвенції брали участь експерти з ряду державних установ, зокрема Міністерства юстиції, Служби безпеки, Генеральної прокуратури та інших. Крім того, українські експерти дали свою оцінку стану виконання положень Конвенції разом із супровідними матеріалами та поясненнями [9].

Участь у першій хвилі механізму огляду стану виконання Конвенції ООН дала можливість Україні на практиці здійснити ревізію національного антикорупційного законодавства, отримати інформацію про досвід інших країн – учасниць Конвенції, у їх кроках з подолання корупції, а також визначити потреби, які має наша країна у технічній допомозі з метою подальшої імплементації положень Конвенції [9].

Приєднання до Цивільної конвенції Ради Європи про боротьбу з корупцією зробило Україну сороковим членом Групи держав Ради Європи проти корупції. Приєднавшись до цього міжнародного інструменту, Україна взяла на себе зобов'язання брати участь у процесах взаємного оцінювання щодо виконання антикорупційних рекомендацій цієї міжнародної організації. Раунди оцінювання, що вже були проведені, стосувалися діяльності спеціальних органів із боротьби з корупцією, імунітету посадових осіб щодо кримінального переслідування, попередження корупції в системі державного управління.

З метою виконання та імплементації норм міжнародного права щодо протидії корупції в Україні впроваджується та вдосконалюється власна система антикорупційного законодавства.

Антикорупційне законодавство України розвивається із урахуванням міжнародних зобов'язань, а також найкращих практик міжнародних регіональних та універсальних організацій. З врахуванням положень зазначених інструментів відбувається поступова імплементація до нашого правового поля різних міжнародних документів.

Рівень протидії корупції є одним із визначальних факторів, що характеризує державу як територію з високим рівнем

економічної захищеності господарської діяльності, захищеності держави від зловживання службовим становищем державними службовцями під час виконання службових обов'язків, високим рівнем свободи здійснення підприємницької діяльності та сприятливим середовищем для інвестування. Бажання України вийти на світові ринки обміну товарів і послуг та міжнародні інтеграційні процеси повинні спонукати її до покращення як внутрішнього національного законодавства так і імплементації міжнародно-правових актів.

Базовою складовою успішної протидії корупційним проявам є належне антикорупційне законодавство. У вузькому розумінні антикорупційне законодавство – це закони та інші нормативно-правові акти, які встановлюють спеціальні законодавчі положення щодо запобігання корупції, визначають ознаки корупційних правопорушень та відповідальність за їх вчинення, регулюють діяльність державних органів чи їх спеціальних підрозділів, до компетенції яких належить протидія корупції, координація такої діяльності (контроль) та нагляд за нею [5].

Суть антикорупційного законодавства, насамперед, полягає у тому, щоб: по-перше, обмежити, нейтралізувати чи усунути чинники корупції, запобігти конфліктам інтересів (з особистих та службових підстав), на нормативному рівні – визначити межі правомірної та етичної поведінки особи, уповноваженої на виконання функцій держави, зробити вчинення корупційних правопорушень справою невігідною та ризикованою, врешті, досягти того, щоб особа чесно та сумлінно виконувала свої службові обов'язки; по-друге, чітко визначити ознаки корупційних правопорушень, передбачити адекватні заходи відповідальності за їх вчинення, належним чином врегулювати діяльність органів державної влади та їх окремих підрозділів, що безпосередньо протидіють корупції [10].

Аналіз чинного національного законодавства України свідчить, що в державі існує та продовжує удосконалюватися нормативно-правова база спрямована на протидію корупції. В основі будь-якого нормативно-правового акта України лежить

Конституція. Загальними основами законодавства України, визначеними у Конституції України, є принципи правової держави, верховенства права та дотримання приписів міжнародного права (ст. ст. 1, 8, 9, 18) [1]. Такі принципи, перш за все, відповідають прагненням України створити сприятливе правове середовище як для власних громадян, так і для іноземців, та покращити свій імідж на міжнародній арені.

Основою для протидії корупції, зокрема в сфері здійснення підприємницької діяльності, є принцип «свободи підприємницької діяльності», закріпленій у ст. 42 [1]. В основу цього принципу покладено свободу кожного громадянина займатися будь-якою підприємницькою діяльністю, крім тієї, що заборонена або обмежена законодавством. Такі відносини характеризуються кореспондуючими правами та обов'язками між державою, в особі органів державної влади, та суб'єктами підприємницької діяльності.

Створення сприятливого середовища для ведення підприємницької діяльності включає в себе наділення кожного підприємця можливостями добросовісно виконувати свої обов'язки перед державою, при цьому отримувати різнопланову допомогу з боку органів державної влади щодо ведення підприємницької діяльності, а також забезпечення кожного підприємця рівними правами та обов'язками.

Важливою передумовою для здійснення цього принципу є добросовісне виконання приписів антикорупційного законодавства усіма суб'єктами різних видів правовідносин.

Таким чином, можна зробити висновок, що Конституція України створює базис та окреслює основи антикорупційного законодавства, що втілюються у вигляді нових нормативно-правових актів в цій сфері. Крім того, Конституція закріплює зобов'язання держави і кожного громадянина дотримуватися норм міжнародного права.

Основним спеціалізованим нормативно-правовим актом в сфері протидії корупції є Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції». До прийняття цього нормативного акта основним нормативно-правовим актом у цій

сфері був Закон України «Про боротьбу з корупцією», що мав декілька значних недоліків. Зокрема, він конкретизував лише особливості відповідальності, яка настає за корупційні діяння, що містять у собі склад адміністративного правопорушення, залишаючи поза увагою кримінально-карні діяння [4].

Новий Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» визначає основні засади запобігання і протидії корупції в публічній і приватній сферах суспільних відносин, відшкодування завданої внаслідок вчинення корупційних правопорушень шкоди, поновлення порушених прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав чи інтересів юридичних осіб, інтересів держави [4].

Метою Закону є створення основ для формування загальнодержавного механізму запобігання та протидії корупції, відповідно до міжнародних стандартів та загальносвітової практики.

Основні положення Закону:

1) термінологія та визначення основних інститутів узгоджені з Конвенцією ООН проти корупції та Кримінальною і Цивільною конвенціями Ради Європи проти корупції (зокрема поняття корупції, конфлікту інтересів, корупційного правопорушення);

2) визначено широкий перелік суб'єктів корупційних правопорушень, що відповідає міжнародним стандартам. До такого переліку віднесено, зокрема, найвищих посадових осіб держави, державних службовців, службовців місцевого самоврядування, суддів, військовослужбовців та працівників правоохоронних органів, керівників державних підприємств і організацій, посадових осіб юридичних осіб приватного права (лише у певних випадках), посадових осіб іноземних держав або міжнародних організацій;

3) визначено систему органів, що здійснюють заходи із запобігання та протидії корупції. На Уряд покладаються спрямування та координація органів виконавчої влади щодо запобігання та протидії корупції. Передбачено нові органи, відповідальні за координацію реалізації антикорупційної



стратегії, визначеної Президентом України. Спеціально уповноваженими суб'єктами у сфері протидії корупції визначено НАБУ, САП, НАЗК та АРМА. На ці органи покладається виявлення фактів корупції, проведення оперативних заходів, складання протоколів про адміністративні правопорушення, розслідування кримінальних справ.

Крім того, передбачено, що в органах державної влади запобігання, виявлення, а у визначених законом випадках – припинення корупційних правопорушень покладаються на спеціально уповноважені підрозділи.

4) встановлено перелік обмежень, спрямованих на запобігання та протидію корупції, зокрема, щодо неправомірного використання наданих повноважень або службового становища, сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, одержання дарунків, роботи близьких осіб, переходу на роботу у приватний сектор після закінчення роботи на державній службі, запобігання конфлікту інтересів;

5) запроваджено спеціальну перевірку при прийнятті на роботу. Під час перевірки встановлюється достовірність відомостей щодо притягнення кандидата на посаду до відповідальності за корупційні правопорушення, щодо даних, зазначених у фінансовій декларації, наявності корпоративних прав, стану здоров'я, освіти, наукового ступеня;

6) встановлено вимоги щодо фінансового контролю за майном, доходами, витратами осіб, уповноважених на виконання функцій держави. Разом із тим, реалізація цієї статті потребує прийняття законопроекту про фінансовий контроль за доходами та видатками осіб, уповноважених на виконання функцій держави, в якому буде передбачено, зокрема, механізм перевірки декларацій;

7) передбачено обов'язок державних службовців вживати заходів щодо запобігання конфлікту інтересів;

8) законодавчо закріплено здійснення Міністерством юстиції антикорупційної експертизи проектів нормативно-правових актів;

9) передбачено вимоги щодо звітування державних органів

перед громадськістю: спеціально уповноважений орган з питань антикорупційної політики щороку готуватиме та оприлюднюватиме звіт про результати проведення заходів із запобігання та протидії корупції;

10) з метою забезпечення прозорості у діяльності службовців заборонено обмежувати доступ до інформації щодо розмірів та видів благодійної допомоги, що надається чи одержується державними службовцями, а також розміри та види оплати праці державних службовців, дарунки отримані ними;

11) встановлено заборону на одержання органами державної влади та органами місцевого самоврядування від фізичних, юридичних осіб безоплатно послуг та майна, крім випадків, передбачених законами або чинними міжнародними договорами України, укладеними в установленому законом порядку;

12) передбачено обов'язкове звільнення з посади особи, яка вчинила корупційне правопорушення, пов'язане із порушенням антикорупційних обмежень, встановлених цим Законом. Відомості про осіб, яких притягнуто до відповідальності за вчинення корупційних правопорушень, фіксуватимуться у Єдиному державному реєстрі осіб, які вчинили корупційні правопорушення;

13) встановлено, що акти та рішення, прийняті внаслідок вчинення корупційного правопорушення можуть, бути скасовані, а угоди, укладені внаслідок таких правопорушень, не тягнуть за собою правових наслідків (є нікчемними) [5].

Новітнє законодавство України у сфері протидії корупції лише частково враховує положення міжнародних антикорупційних договорів, стороною яких є Україна. Ряд питань залишаються лише частково врегульованими або взагалі неврегульованими, зокрема надання нематеріальних благ як хабара, не повною мірою вирішено питання про надання чи пропозицію вигоди третій стороні або за допомогою посередників, що передбачено цілим рядом міжнародних договорів. Таким чином, сьогодні українське антикорупційне законодавство ще має бути переглянуте у світлі базових

положень міжнародних документів, що удосконалить чинне законодавство.

Таким чином, діяльність із реформування національного антикорупційного законодавства має відбуватися з урахуванням міжнародних зобов'язань України, а також з урахуванням зарубіжної практики. Водночас, виконання будь-яких міжнародних зобов'язань, в цілому, та у сфері протидії корупції зокрема, перш за все, залежить від рівня правосвідомості в державі.

#### Список використаних джерел

1. Конституція України від 28 червня 1996 року (із змінами та доповненнями) // Відомості Верховної Ради України від 23 липня 1996 року, № 30. Ст.141.

2. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012. // Голос України. – 2012. – 19 травня (№ 90–91).

3. Кримінальний процесуальний кодекс України [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4651–172>. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 7 червня 2001 р. № 2493-III. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws>

4. Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» (№ 3206-VI від 07. 04. 2011 р.). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws>

5. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 року // [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>

6. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реалізації державної антикорупційної політики» від 14. 05. 2013 р. № 224-VII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws>.

7. Про Національне антикорупційне бюро України : Закон України від 14 жовтня 2014 року // [Електронний ресурс] –

Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1698-18/page>

8. Агентство з розшуку та менеджменту активів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://arma.gov.ua/zarobigannya-korupcii>

9. Здійснення Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції – оцінка громадянського суспільства: стенограма засідання круглого столу у Комітеті Верховної Ради України з питань боротьби з організованою злочинністю і корупцією від 07.12.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://crimecor.rada.gov.ua/komzloch/control/uk/publish/article?art\\_id=48405&cat\\_id=46352&showHidden=1](http://crimecor.rada.gov.ua/komzloch/control/uk/publish/article?art_id=48405&cat_id=46352&showHidden=1).

10. Міжнародно-правовий механізм протидії корупції [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11 / Петрашко Сергій Ярославович ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. К., 2012. 20 с.

*Кононенко С.В.,  
к. психол. н., професор кафедри психології  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»  
Олефіренко І.О.,  
студентка  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **КІБЕРБУЛІНГ. РОЛЬ СОЦМЕРЕЖ У ФОРМУВАННІ СВІТОГЛЯДНИХ ЗАСАД СТУДЕНТІВ**

Стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій привів до того, що телефони та комп'ютери стали невід'ємною частиною життя сучасної людини. Як наслідок, постає одна з головних проблем інтернет-користувачів – жорстока поведінка інших людей у віртуальному просторі з метою дошкулити, залякати, принизити, розповсюджуючи фото- та відеоматеріали як спосіб компрометування. Таке явище отримало назву «кібербулінг», і його наслідком може стати сильний стрес, проблеми з самооцінкою, погіршення психічного та соматичного здоров'я жертви, а також наслідком цього явища можуть бути спроби самогубства.

Кібербулінг (від англ. cyberbullying) – це відкрита, недооцінена проблема ХХІ ст., на яку тільки почали звертати свою увагу як українські, так і закордонні дослідники в контексті визначення способів запобігання їй. Офіційний науковий термін «кібербулінг» уперше був сформулював канадський педагог Білл Белсі як використання інформаційно-комунікаційних технологій для підтримки навмисної, повторюваної та ворожої поведінки особи чи групи осіб, що має на меті завдати шкоди іншим [8].

Професор психології Д. Олвеус роз'яснює поняття кібербулінг як агресивні, навмисні дії, що скоюються групою або окремою особою з використанням електронних форм комунікації, повторно чи з плином часу проти жертви, яка не

може себе захистити [6].

Дослідники Дж. Патчін і С. Хідуа у 2006 р. провели онлайн-опитування стосовно кібербулінгу. Загалом було опитано 384 респонденти, яким ще не виповнилося 18 років. Його результати показали, що підлітки переживали різні форми знущань під час спілкування в інтернеті, такі як ігнорування (60,4 %), неповага (50,0 %), словесні образи (29,9 %), погрози (21,4 %), цькування (19,3 %) та розповсюдження пліток (18,8 %) [8].

Кібербулінг – це руйнівне явище не лише для жертв, а і для близького оточення потерпілих [5], яке може мати як психологічні, так і соціальні наслідки. Психологічне насилля насамперед впливає на успішність у навчанні, а також мотивацію та сконцентрованість під час виконання навчальних чи робочих обов'язків. Такого роду напади можуть призводити до депресії, яка може стати підґрунтям для психологічних та психічних розладів.

Слід зазначити, що булінг (у тому числі й кібербулінг) – це агресивна поведінка щодо іншої людини, що містить дисбаланс влади, адже жертви знущань не опираються залякуванням. Якщо потерпілий не може дати відсіч, то насильник не зупиняється, навпаки – цькування може навіть посилюватися.

У процесі кібербулінгу зазвичай виокремлюють три сторони конфлікту [4]:

- 1) кривдник (булер);
- 2) потерпілий (жертва);
- 3) спостерігач.

Кожен учасник кібербулінгу може бути представленим як у кількості однієї особи, так і групою. Жертві складніше захищати себе, тому що вона зазвичай морально слабша за булера. Спостерігач – це свідок інциденту, але він не є безпосереднім учасником..

У програмі «Stop bullying» від міжнародної організації ЮНІСЕФ [11] зазначено, що булінг (від англ. to bull – переслідувати) – це небажана агресивна поведінка дітей

шкільного віку, яка призводить до цькування дитини іншою дитиною або групою дітей з метою приниження, залякування та демонстрації сили. Кібербулінг може виникати як наслідок підліткової агресії, грубої поведінки, невпевненості у поєднанні з активним спілкуванням у соціальних мережах, і динаміка розповсюдження цього явища зростає з кожним роком. Варто зазначити, що булінг та кібербулінг є досить поширеними як у різних вікових групах, так і в різних країнах.

Д. Олвеус сформулював традиційні форми булінгу [7]:

- 1) фізичний;
- 2) словесний;
- 3) соціальний;
- 4) непрямий.

Рауль Наваро разом з колегами [7] дійшли до висновку, що характерними особливостями кібербулінгу є:

- 1) можливість прихованої агресії, оскільки агресор може бути невідомим та анонімним;
- 2) ширше охоплення потенційної й залученої аудиторії;
- 3) 24/7 жертва ніде не може сховатися, і навіть коли вона йде з кіберплатформи для комунікації, вона знає, що процес цькування там триває.

У роботах доктора психологічних наук Аль Купера [7] виокремлено три найважливіші аспекти інтернет-комунікації за принципом «Потрійного А» (від англ. «Triple A» – Anonymous, Accessible and Affordable):

- 1) анонімність;
- 2) доступність;
- 3) низька ціна.

Порівняно зі звичайним булінгом, кібербулінг має такі особливості: звичайні слова можуть швидко забутися оточенням, а розміщена в інтернеті інформація лишилася зафіксованою та може потрапити на очі іншим людям, отже ланцюг розповсюдження матеріалу проти іншої людини може стати ледь не нескінченним. Кібербулери з надзвичайною швидкістю можуть оприлюднювати процес цькування на велику аудиторію. Крім того, поведінка людей у віртуальному просторі

є більш сміливою, адже в реальному житті діють різного роду стримувальні фактори (як страх фізичного впливу, так і моральні чинники). Кривдники розуміють, що за цькування в інтернеті вони, найімовірніше, не будуть покарані, оскільки ідентифікувати їхню особистість може бути складно, натомість булінг у реальному житті супроводжується адміністративною відповідальністю.

Відповідно до проведеного дослідження від National Children's Home charity & Tesco Mobile 2005 р., у якому взяло участь 770 юнаків віком від 11 до 19 років, 20 % опитаних підтвердили, що над ними знущалися за допомогою електронних пристроїв. 10 % опитаних розповіли, що їх фотографували без їх погодження для подальшого знущання в мережі. Більшість респондентів нікому не розповідали про знущання над ними в інтернеті, тоді як 24 % поділилися цією проблемою з батьками, а 41 % розповіли друзям.

Соціум не володіє достатніми знаннями щодо того, як правильно реагувати на кібербулінг, чи потрібно давати відсіч кривдникам і куди можна звернутися, якщо існує потреба в допомозі чи підтримці. Поширення кібербулінгу призводить до необхідності виховання цифрової грамотності як у підлітків та молоді, так і у дорослого покоління.

Необхідно усвідомлювати й те, що не кожен конфлікт в інтернеті є кібербулінгом. Це може бути елементарне кепкування одне одного, що є способом спілкування між людьми, певного роду соціалізацією.

Найбільш зосередженими місцями кібербулінгу є [2]:

- 1) соціальні мережі;
- 2) месенджери для мобільних пристроїв чи планшетів;
- 3) особисті повідомлення;
- 4) інтернет-форуми, чати для обговорень;
- 5) електронна пошта;
- 6) ігрові інтернет-спільноти.

Тривале та нав'язливе переслідування булером в інтернеті називається кіберсталкінгом. Він не передбачає прямого



спілкування з людиною, це може бути отримання повідомлень із різних опублікованих записів, якими керує одна й та ж людина. Кібернапади відбуваються систематично, навіть декілька разів на день [3]. Але не слід розцінювати всі негативні коментарі в соціальних мережах як кіберсталкінг – це може бути також так зване хейтерством (від англ. hate – ненависть).

За підсумками огляду визначення поняття «кібербулінг» можна зробити висновок, що кібербулінг – це тиск, який здійснюється людиною або групою людей над іншою за допомогою використання електронних пристроїв та інтернету. Булери, які використовують такий спосіб насилля, розуміють, що їхні знущання залишають цифровий слід, і це може призвести до ланцюгової реакції.

На сьогодні складно уявити студента, який не мав би особистого профілю в соціальних мережах, адже вони стали невід’ємною частиною життя кожного. Є. Патаракін визначає соціальну мережу як платформу, на базі якої учасники можуть встановлювати стосунки один з одним [5].

Соціальні мережі впливають на процес формування поведінки та самої особистості. Частина людей використовує їх для того, щоб комунікувати зі своїм оточенням, інші – як платформу для навчання, пізнання нового, також соцмережі стають місцем для підробітку. Це стало зручно, адже тепер без зайвих зусиль за допомогою віртуальної комунікації можна організувати різні заходи чи планувати зустрічі з друзями.

Унаслідок активності підлітків у різних соціальних мережах постає питання взаємозв’язку між їх використанням і психологічним здоров’ям. Період формування світоглядних засад студента є важливим у аспекті психологічного та емоційного розвитку, тому необхідно з’ясування ролі соціальних мереж у цьому процесі.

У дослідженні «Фонду розвитку інтернету» сформульоване поле потреб, яке підлітки задовольняють завдяки соціальним мережам [9]:

- 1) потреба в самостійності (тобто прагнення незалежності від батьків);

- 2) потреба в самореалізації та визнанні (для молодого покоління важливо мати авторитетність серед свого оточення, а також існує важливість бути особливим серед інших);
- 3) потреба у володінні (для підлітків важливо бути обізнаним про всі останні події соціального життя інших людей і отриманні нової інформації, яка сприяє їхньому розвитку);
- 4) потреба в приналежності (необхідність стати частиною групи за інтересами, а також висловлювати власну думку та часом відстоювати свої інтереси);

Використовуючи соціальні мережі можна сформувати бажаний імідж, видавати себе за кого завгодно чи навіть за декількох людей одночасно, створювати видимість ідеального життя, навіть якщо реальність кардинально інша. Як наслідок, з'являється можливість втечі від реальності та соціуму. Така поведінка допомагає приховати будь-який аспект ідентичності, що не вирішує наявну проблему. Це може призвести до закритості людини, а також викликати агресивну реакцію на оточення. Окрім того, соціальні платформи можуть призводити до зниження самооцінки та прагнення до перфекціонізму, тому що прикладами для наслідування можуть бути ті люди, що також відіграють певні ролі відповідно до створеного образу в мережі.

Є люди, які можуть самостверджуватися у віртуальному просторі, пропагувати власні ідеї та потрапляти в свою цільову аудиторію. Студенти можуть знаходити групи за інтересами та цінностями, ставати їх учасниками, піддаватися впливу лідерів громадської думки чи ставати жертвами аферистів/булерів, що в подальшому має негативний вплив на становлення особистості та адаптацію в соціумі. Важливо зосереджувати особливу увагу на навчанні дітей, підлітків і молоді основам безпечної поведінки в інтернеті [3]. У контексті цінностей варто зазначити думку М. Бойченка: «Завдяки цінностям людина ідентифікує себе зі спільнотою. Власне саме через таку ідентифікацію й відбувається для людини ідентифікація соціальна» [1, ст. 49–51],

тобто ідентифікація з соціальною спільнотою у віртуальному світі.

Варто зауважити, що нові інформаційні технології роблять підлітків інтернет-залежними, а це призводить до втрати інтересу до активностей та захоплень у реальному житті. Інтернет-залежність – це психологічний феномен, який полягає в тому, що в людини виникає нав'язливе бажання постійно перебувати у всесвітній мережі [10]. Унаслідок великої кількості аудіо- та відео-ресурсів, студенти втрачають інтерес до традиційного читання, адже матеріал, що є у вільному доступі, задовольняє інформаційні потреби молоді та слугує певним фільтром для сприйняття лише потрібної інформації. Варто зважати на ще один психологічний ефект – все більше відеороликів і записів провокують молодь на скоєння насильства, унаслідок здійснення якого вдається отримати славу в мережі чи проявити накопичену агресію.

Небезпечним є також і те, що людство активно займається розробкою неформальних соціальних мереж. Зазначимо, що формальними соціальними мережами є Twitter, Facebook, Instagram тощо. Їхніми перевагами є те, що людина має можливість презентувати себе та свої думки, проте значним недоліком є недостовірність інформації, яка розповсюджується, а також небезпека спілкування з неадекватними людьми, які можуть провокувати конфлікти.

Неформальні соціальні мережі, наприклад «Синій кит», «Тихий дім», «150 зірок» маніпулюють свідомістю людей, особливо підлітків, пропагуючи насилля, ненависть та суїцид. Неформальні соціальні мережі прирівнюють до груп смерті, адже там перед учасниками спільнот ставляться завдання, які несуть ризик для життя: зробити селфі в екстремальних умовах (на даху електричок, поїздів метро), і, як наслідок, молоді люди можуть бути уражені електричним струмом, що призводить до смерті чи критичного рівня опіків.

Вражаючим є той факт, що засновники цих спільнот – це люди з навичками психолога, адже їм вдається підштовхнути підлітка не лише до самогубства, а й змусити записати весь

процес на відео. Людина-маніпулятор відслідковує умовну жертву, залучає її до соціальної мережі під виглядом гри, а далі – вже справа часу та свідомості.

Неформальні соціальні мережі в більшості випадків – це гра, що проводиться в форматі квесту, під час якого потрібно виконувати поставлені модератором завдання, останнім з яких є суїцид, а для створення атмосфери депресії та безвихідної ситуації куратори притримуються маніпулятивного набору дій.

Соціальні мережі можуть мати також і позитивний вплив, адже молодь може отримати необхідну емоційну підтримку в разі потреби. Крім того, можливість об'єднувати людей по світу дозволяє більше дізнаватися про різні культури, краще розуміти тонкощі менталітетів та вдосконалити навички спілкування іноземною мовою.

Отже, стрімке поширення нових інформаційних технологій – це один із атрибутів сучасності. Звідси слідує, що більшість підлітків почала надавати перевагу віртуальному спілкуванню, часто уникаючи офлайн-зустрічей або телефонних розмов. Відповідно до вищезгаданої інформації, можна дійти висновку, що соціальні мережі повинні мати особливий контроль і нагляд за їхнім розвитком та функціонуванням з боку батьків та педагогів. Підлітки насамперед повинні мати критичне мислення та аналізувати спожиту інформацію в мережі. Визначити вплив соціальних мереж на становлення особистості студента неможливо, адже в кожного ж своя мотивація проводить час у інтернеті.

Отже, підсумовуючи огляд антибулінгових програм та заходів, варто зазначити, що Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)» не містить жодних рекомендацій чи інструкцій щодо антибулінгової політики, яку мають реалізовувати заклади освіти. Цей закон має формальний характер, бо не містить самого механізму боротьби з булінгом.

На прикладі розглянутих закордонних проєктів можна зробити висновки, що система протидії кібербулінгу та булінгу кардинально відрізняється від української, адже хоча органи

державного управління мають вплив на освітню політику, кожна країна самостійно обирає для себе способи протидії та запобіганню кібербулінгу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бойченко М.І. Системна значущість аксіологічних характеристик поведінки особистості. *Наука і цінності людського буття* : тези Міжнародної наукової конференції. Львів, 15–16 квіт. 2010 р. Львів : Львівський нац. ун-т. ім. І. Франка. 2010. 174 с.

2. Будіянський М. Ф. Особливості прояву агресивності в підлітків. *Наука і освіта*. 2019. № 3. С. 36–39.

3. Вайнола Р. Х. Педагогічні засади особистісного розвитку майбутнього соціального педагога в процесі професійної підготовки : автореферат дис.... док. пед. наук : 13.00.04 / Нац. педагог. ун-т. ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2009. 46 с.

4. Воронкевич О. М. Аналіз психопрофілактичних та освітніх програм запобігання насилля у зарубіжних школах. *Актуальні проблеми психології*. 2017. Том, XI. Вип. 16. С. 5–14.

5. Гріфер. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія*.  
URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Гріфер> (дата звернення: 30.04.2021).

6. Демчук О. А. Аутоагресія старшокласників та її профілактика.  
URL: <http://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/2160/1/Autoahresii%20starshoklasnykiv%20ta%20yii%20profilaktyka.pdf> (дата звернення: 02.05.2021).

7. Запобігання та протидія булінгу (цькуванню). *Університет імені Альфреда Нобеля*. URL: <https://duan.edu.ua/study-ukr/anti-bullying.html> (дата звернення: 04.05.2021).

8. Кибербуллинг – как предотвратить интернет-травлю – советы родителям, ESET: официальный веб-сайт.  
URL: <https://eset.ua/ru/blog/view/34/kak-predotvratit-kiberbulling->

sovety-roditelyam (дата обращения: 02.05.2021).

9. Кібербулінг в освітньому середовищі. – *WikiLegalAid. Безоплатна правова допомога*. URL: [https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Кібербулінг\\_в\\_освітньому\\_середовищі](https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Кібербулінг_в_освітньому_середовищі) (дата звернення: 26.04.2021).

10. Костюк О. Запобігання булінгу в шкільному навчальному середовищі (на прикладі шкіл Канади). *Дитинство без насилля: суспільство, школа і сім'я на захисті прав дітей* : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., 29–30 квіт., 2014 р. Тернопіль : Тернопільський нац. пед. ун-т. 2014. С. 91–94.

11. Опитування ЮНІСЕФ: понад третина молодих людей у 30 країнах світу потерпають від онлайн-булінгу. *UNICEF*. URL: [https://www.unicef.org/ukraine/прес-релізи/опитування-юнісеф-понад-третина-молодих-людей-у-30-країнах-світу-потерпають-від-онлайн\\_\\_\\_\\_\\_](https://www.unicef.org/ukraine/прес-релізи/опитування-юнісеф-понад-третина-молодих-людей-у-30-країнах-світу-потерпають-від-онлайн_____) (дата звернення: 05.05.2021).

*Кононенко С.В.,  
к. психол. н., професор кафедри психології  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»  
Черненко Б.О.,  
здобувач вищої освіти  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **РЕІНТЕГРАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ВЕТЕРАНІВ ЯК ЧИННИК УСПІШНОЇ ЇХ РЕІНТЕГРАЦІЇ В СОЦІУМ**

Однією з найбільш важливих психологічних проблем військовослужбовців, звільнених у запас, та членів їхніх сімей є адаптація до нових умов життя. Це зумовлено тим, що соціальний статус, умови та зміст професійної діяльності військовослужбовців, особливості ціннісно-нормативного регулювання їхньої соціальної та професійної поведінки мають значні відмінності від громадянського життя. Проблема реінтеграції ветеранів, які мають реальний досвід бойових дій є ще більш складною та багатогранною. За офіційними даними Міністерства у справах ветеранів України, станом на лютий 2021 року кількість ветеранів, які проходили службу на сході України у складі військового контингенту АТО та ООС, становила 405 500 осіб (із них майже 5% становили жінки – 19 400 осіб) й цей показник має тенденцію до зростання. Загалом із лютого 2020 року до лютого 2022 року кількість ветеранів, які проходили службу на сході країни, зросла на 8% і досягла 439 999 осіб. Станом на лютий 2022 за повідомленням інформаційного агентства УНІАН в Україні налічувалося 770 тис. людей, які мали статус учасника бойових дій. Після повномасштабного російського вторгнення ця цифра збільшиться в рази. В ексклюзивному інтерв'ю інформаційному агентству «Інтерфакс–Україна» міністр у справах ветеранів Ю. Лапуніна висловила прогноз, що на момент закінчення війни

кількість ветеранів разом із членами їхніх родин сягне 5 млн осіб. Актуальність проблеми реінтеграції ветеранів пов'язана з низкою об'єктивних та суб'єктивних чинників:

- незадоволеністю новим соціальним та службово-професійним статусом;
- гострою необхідністю соціально-психологічного захисту та психологічної реабілітації;
- недостатньою розробленістю теоретичних та практичних проблем психологічної реабілітації ветеранів й відповідно відсутністю необхідного комплексу соціальних, економічних, організаційних та юридичних заходів психологічної реабілітації військовослужбовців, що мають статус ветеранів;
- несприятливим соціально-психологічним кліматом, що оточує ветеранів, включаючи взаємини у найближчому колі спілкування, а потім і в трудовому колективі;
- недостатня кількість науково обґрунтованих та опробованих рекомендацій щодо реабілітації ветеранів у посттравматичних стресових станах.-( Захаріна Т, к. пед. н доцент;)

“Теоретико-методологічною основою дослідження є положення про соціальну детермінованість розвитку особистості та дослідження феномену соціальної реінтеграції окремих категорій громадян та його залежності від соціально-економічних, політичних, культурних та інших умов, а також активної перетворюючої ролі в ньому індивіда. Емпіричною базою роботи є дані прикладного соціологічного дослідження, проведеного Міжнародною організацією з Міграції (МОМ) спільно із європейським фондом «Прямуємо разом» та Міністерством у справах ветеранів України (Реінтеграція ветеранів в Україні. Національне опитування, 2022). У звіті даного дослідження представлено результати опитування ветеранів, які перебували в складі військового контингенту АТО/ООС в період 2014–2021 років. Опитування дозволило виявити об'єктивні умови життєдіяльності ветеранів операції об'єднаних сил, умови адаптації до мирного життя після повернення, ступінь задоволеності роботою характером та



змістом праці, психосоціальне самопочуття, стосунки з бойовими товаришами, а також з рідними та близькими, визначити основні соціально-демографічні характеристики ветеранів (Реінтеграція ветеранів в Україні. Національне опитування. Лютий 2022.). Власне дослідження оцінки реінтеграційного потенціалу ветеранів, як чинника успішної їх реінтеграції в соціум, було проведено з використанням комплексу теоретичних та практичних методів. Теоретичні методи: аналіз провідного наукового досвіду, аналіз та порівняння підходів до формулювання основних понять, систематизація та узагальнення отриманих даних. Практична частина дослідження реалізовувалася шляхом проведення анкетування безпосередньо учасників бойових дій та членів їх сімей з метою визначення основних напрямків реінтеграційної діяльності та проблем у реалізації процесу. Особливу увагу було звернено на аналіз та порівняння результатів анкетування ветеранів, які вже мали досвід ведення бойових дій в умовах АТО/ООС з 2014 по 2022 рр. та військовослужбовців, що стали до лав збройних сил України з початком повномасштабного вторгнення в лютому 2022 року. Всього в анкетуванні взяли участь 56 ветеранів (з попереднім досвідом – 23 особи, без досвіду – 33 особи) та 63 члени сімей ветеранів (батьки, дружини/чоловіки, сестри/брати, діти віком від 18 років). Оцінюючи реінтеграційний потенціал ветеранів, як чинник успішної їх реінтеграції в соціум, для практичного етапу дослідження було проведено анонімне анкетування, участь в якому взяли ветерани та члени їх сімей (анкетування членів сімей ветеранів проводилося окремо, запитання для ветеранів та членів сімей мали однакове змістове наповнення, але різне формулювання; члени сімей мали оцінити актуальність тієї чи іншої потреби для ветерана). Метою анкетування було визначення успішності реінтеграції ветеранів за окремими критеріями та за комплексним соціетальним показником. Для цього респондентам було запропоновано дати відповідь на вісім запитань, кожне з яких відображало один з критеріїв. У відповіді необхідно було відобразити актуальність своєї потреби,

обравши один з варіантів відповіді: «дуже актуально», «актуально», «не завадить», «вже майже не актуально», «зовсім не актуально». Для оцінки реінтеграційного потенціалу за соціетальним показником виходимо з позиції, що добробут існування людини визначається гармонійністю її існування в усіх аспектах та сферах існування. Тож якщо в одному з аспектів актуальність потреби загострюється, це призводить до зменшення уваги до іншої сфери своєї життєдіяльності. Так, наприклад, маючи значні проблеми зі здоров'ям людина може не дбати про свій психологічний комфорт, втрачати моральні цінності, соціальні зв'язки, професійні навички тощо. Тож для комплексної оцінки реінтеграційного потенціалу ветеранів, як чинника їх успішної реінтеграції в соціум, варто оцінити аспекти життєдіяльності, що мають надлишкову та дифіцитарну потребу й визначити можливість гармонізації усіх сфер. Зазначимо, що дефіцитарність (від латів. deficit) – поняття, що вживається для соціально-психологічної характеристики індивіда як недолік чогось, необхідного для нормального розвитку та функціонування. У разі якщо людина неспроможна задовольнити свої індивідуальні потреби виникають дефіцитарні психологічні стани. Поняття «соціальна реінтеграція ветеранів» є досить складним і пов'язане з системою понять, що охоплюють всі явища суспільної життєдіяльності, включаючи всі види культурної, трудової, економічної та іншої діяльності соціальних груп та індивідів, які в будь-якому відношенні виявилися дискримінованими з боку суспільства чи такими, що вважають себе дискримінованими, тобто виключеними з активного соціального процесу. Аналіз провідних наукових досліджень свідчить про багатогранність самого процесу реінтеграції та підходів до тлумачення поняття «соціальна реінтеграція ветеранів», однак в більшості теоретичних досліджень поняття відображає процесуальні характеристики повернення учасників бойових дій до нормального мирного життя серед людей, не травмованих воєнними діями.”-(2 Akimenko.V. 2020) “У ході будь-якого збройного зіткнення його учасники отримують неминучі травми, якщо не фізичного

характеру, які вимагають медичної реабілітації, то психологічного та морального, що невідворотно відбивається на життєдіяльності ветеранів та членів їх сімей, провокуючи у подальшому додаткові психотравмуючі ефекти” (7 Tolliver, 2020). “Процес соціальної реінтеграції ветеранів повинен мати структуру, що включає такі елементи: медичну, психологічну, політичну, соціально-економічну, правову, професійно-трудова, моральну, соціально-культурну інтеграцію” (6 Shepherd, Sherman, MacLean & Kay, 2021). “Запропонована система соціальної реінтеграції розуміється як напрямок соціальної політики, пов’язаний із відновленням духовного, економічного, культурного, психологічного потенціалу, фізичного здоров’я, повернення ветеранів до мирної життєдіяльності, яку перервала війна. Ефективність процесу реінтеграції ветеранів забезпечується шляхом інтеграції всіх видів діяльності на соціетальному рівні, оскільки «соціетальність» відображає глобальність процесу реінтеграції. Цей термін використовується в соціології для позначення відносин і процесів у найскладніших соціальних системах з розвиненим управлінням, соціально-класовими структурами та інститутами. Соціетальний підхід найчастіше використовується для описання відносин і процесів на рівні суспільства в цілому, з урахуванням усіх аспектів життєдіяльності”-(5 Scotland-Coogan, 2019). При оцінці та систематизації результатів анкетування окремо представлено результати ветеранів, які мають досвід бойових дій в АТО/ООС (вони становлять 41% респондентів) та тих, хто вступив до лав захисників лише після початку повномасштабного вторгнення (59% опитаних ветеранів). Порівняння цих результатів може надати розуміння взаємозв’язку тривалості військової діяльності та соціальної сепарації ветеранів. Аналіз результатів анкетування членів сімей ветеранів є своєрідним соціальним індикатором проблеми.

Члени сімей виявляють більше занепокоєння щодо фізичного та психологічного добробуту учасників бойових дій, ніж самі ветерани. Станом на сьогодні найменш актуальними для ветеранів є потреби політичного, соціокультурного та

морального спрямування. Оцінюючи відмінності у відповідях ветеранів із досвідом АТО/ООС та без досвіду варто зупинитися на актуальності потреб правової підтримки, що різниться у майже 20%. Швидше за все така відмінність показників пояснюється тим, що ветерани АТО/ООС вже мають оформлені документи щодо свого статусу та є вже більш обізнаними щодо правових питань. Такий дисбаланс негативно впливає на реінтеграцію ветеранів і свідчить про недостатній рівень ефективності роботи окремих служб та організацій у справах ветеранів, як то Міністерства у справах ветеранів України, що визначає напрямки державної політики з питань реінтеграції та соціального захисту, Спілки ветеранів України, Міністерства соціальної політики та ін. Незадоволення ж потреб за провідними сферами життєдіяльності ветеранів призводить до зниження реінтеграційного потенціалу даної категорії громадян.

Збалансованість потреб ветеранів без досвіду Завершуючи службу ветерани стикаються з рядом проблем, пов'язаних з адаптацією до цивільного життя. Порівняльний аналіз результатів анкетування в межах даного дослідження та результатів опитування, проведеного Міжнародною організацією з міграції (МОМ) підтверджується актуальність проблеми удосконалення процесу реінтеграції ветеранів. Так, за результатами опитування, проведеного Міжнародною організацією з міграції (МОМ) у місті Києві, а також Київській, Дніпропетровській і Львівській областях у 2019 році, з'ясовано, що третина опитаних ветеранів (32%) відчують себе виключеними із суспільства. Проведене в межах даного дослідження анкетування також визначає соціальноекономічний аспект реінтеграції як один з найбільш актуальних як для ветеранів з досвідом АТО/ООС так і для військовослужбовців, що стали до лав збройних сил з початком повномасштабного вторгнення. Опитування 2019 року також показало, що майже половина респондентів (49%) відчували упереджене чи несправедливе ставлення до ветеранів у різних сферах свого життя (Реінтеграція ветеранів в Україні. Національне опитування. Лютий 2022.). Результати анкетування МОМ

станом на січень 2021 року свідчить, що п'ята частина (22%) ветеранів, які завершили військову службу або службу у правоохоронних органах, повідомили про наявність сильного емоційного стресу, пов'язаного з поверненням до цивільного життя. Про стрес частіше згадували жінки (32%), ніж чоловіки (21%)<sup>30</sup>. З початком повномасштабної війни ця проблема виявляє тенденцію до загострення, адже 29,2% ветеранів із досвідом АТО/ООС та 27% ветеранів без попереднього бойового досвіду визначили потребу в психологічній реабілітацію як актуальну чи дуже актуальну. В опитуванні МОМ 2021 року кожен п'ятий (20%) респондент зазначив, що зіштовхнувся з проблемами зі здоров'ям, які з'явилися під час служби

Результати ж анкетування в межах даного дослідження виявляють, що питання медичної реабілітації є дуже актуальним для 33,5% ветеранів з досвідом військових дій в АТО/ООС та 41,6% ветеранів без попереднього військового досвіду. Також проведене анкетування підтверджує актуальність отримання правової допомоги. Таким чином аналіз результатів дослідження дозволяє констатувати загострення потреб ветеранів у сфері медичної, соціально-економічної та психологічної підтримки. Незадоволення вище зазначених потреб знижує реінтеграційний потенціал даної категорії громадян і, як наслідок, знижує рівень соціального благополуччя населення країни. Тому соціальна політика держави має бути спрямована на задоволення актуальних потреб ветеранів, з метою підвищення реінтеграційного потенціалу визначеної категорії громадян та швидкого відновлення їх стійкої соціальної позиції. Для цього необхідно узгодити напрямки роботи на державному (розробка та впровадження стратегій для підтримки реінтеграції ветеранів), галузевому (створення можливостей для трудової та суспільно корисної зайнятості ветеранів) та суспільному рівнях (безпосередня підтримка та послуги ветеранам на місцевому рівні, надання консультування щодо психічного здоров'я, організація програми міжособистісної підтримки, сприяння інтеграції в суспільство.- (З Applebaum, A., Pomerantsev, P.,

Gaston, S., Montague, M., Gumenyuk, N., Barbieri, J., Oliinyk, A., Lemishka, O., & Hrytsak, Y. (2020).

### **Висновки**

Реінтеграційний потенціал ветеранів відіграє важливу роль у процесі їхнього повернення до громадського життя після завершення служби у збройних силах чи інших військових структурах. Цей потенціал оцінюється за можливістю ветеранів успішно і ефективно інтегруватися в цивільне суспільство та ринок праці. Для оцінки реінтеграційного потенціалу даної категорії громадян процес реінтеграції розглянуто за окремими компонентами та з точки зору соціетального підходу й визначено рівень задоволення актуальних потреб ветеранів. У результаті анкетування ветеранів та членів їх сімей визначено, що найгостріше наразі стоїть проблема організації медичної, психологічної, соціально-економічної та правової допомоги. Підвищення реінтеграційного потенціалу ветеранів, як чинника, який впливає на їх реінтеграцію в соціум, вимагає цільової та комплексної дії з боку уряду, громадських організацій, освітніх і підприємницьких секторів, спрямованих на:

- забезпечення психологічної, медичної та соціальної підтримки ветеранам після завершення служби;
- розробку спеціалізованих програм навчання та перекваліфікації, спрямованих на розвиток нових професійних навичок;
- організацію заходів спільно з громадськими організаціями для сприяння інтеграції ветеранів в суспільство та створення можливостей для їхньої активної участі в громадському житті;
- забезпечення доступу до послуг житлового, медичного та психологічного характеру, а також підтримка сімей ветеранів;
- створення сприятливого правового середовища для реінтеграції ветеранів, включаючи захист їхніх прав на працю, навчання та соціальні послуги; Важливо розуміти, що підвищення реінтеграційного потенціалу ветеранів вимагає спільних зусиль багатьох сторін.

Це може включати урядові органи, громадські організації,

підприємства, освітні установи та саму ветеранську спільноту. Отримані результати можуть лягти в основу подальших досліджень з метою визначення стану організації реінтеграційної роботи з ветеранами на рівні окремих організацій та установ і на державному рівні в цілому. Проведений теоретичний та анкетування аналіз проблеми розкриває широкий спектр питань, що потребують опрацювання у сфері соціальної політики та соціальної роботи з ветеранами з метою їх успішної реінтеграції в соціум.

### **Список літератури**

1 Реінтеграція ветеранів в Україні. Національне опитування. Лютий 2022. URL: Veterans ' reintegration in Ukraine\_ukr-new.pdf (iom.int) (дата звернення: 18.05.2023)

2 Akimenko, V. (2018). «Ukraine's Toughest Fight: The Challenge of Military Reform.» Carnegie Endowment for International Peace, February 22, 2018. Accessed November 26, 2020. (date of access: 18.05.2023)

3 Applebaum, A., Pomerantsev, P., Gaston, S., Montague, M., Gumenyuk, N., Barbieri, J., Oliinyk, A., Lemishka, O., & Hrytsak, Y. (2020). From «Memory Wars» to a Common Future: Overcoming Polarisation in Ukraine. LSE–Arena, July 2020. Accessed November 26, 2020. A Common-Future-Overcoming-Polarisation-in-Ukraine. (date of access: 18.05.2023)

4 Romaniuk, M., Fisher, G., Kidd, C. (2020). Assessing psychological adjustment and cultural reintegration after military service: development and psychometric evaluation of the post-separation Military-Civilian Adjustment and Reintegration Measure (M-CARM). BMC Psychiatry, № 20, pp. 245-256.

5 Scotland-Coogan, D. (2019). Relationships, Socialization and Combat Veterans: The Impact of Receiving and Training a Service Dog. The Qualitative Report, 24(8), pp. 1897-1914.

6 Shepherd, S., Sherman, D., MacLean, A. & Kay, A. (2021). The challenges of military veterans in their transition to the workplace: a call for integrating basic and applied psychological science. Association for psychological science, pp. 590-613.

7 Tolliver, J. L. (2020). Veteran Reintegration. Wright State University, 2020. URL: d\_all (date of access: 18.05.2023)



*Красногор О.В.,  
к.ю.н., академік академії нотаріату України,  
докторант кафедри публічного управління та  
адміністрування  
НУ "Чернігівська політехніка",  
приватний нотаріус м. Чернігова*

## **ВЧИНЕННЯ НОТАРІАЛЬНИХ ДІЙ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

"І хто б там що кому не говорив, а згине зло і правда  
переможе!"  
Ліна Костенко.

З початку повномасштабного вторгнення держава вимушена була обмежити професійні можливості нотаріусів, заклавши доступ до реєстрів нерухомості та бізнесу, щоб захистити їх від можливих втручань із боку ворога та вберегти суспільство від шахрайських дій.

«З початком війни нотаріуси змогли забезпечити нашу команду технікою для віддаленої роботи і налагодити дистанційну роботу працівників з урахуванням вимог до нотаріальної таємниці. Через ситуацію, що склалася з тимчасовим блокуванням реєстрів у більшості нотаріусів, було відчуття, що професія на певний період часу перестала існувати. Ті одиничні класичні нотаріальні дії, такі як заяви, копії, довіреності, заповіти, не давали повного масштабу реалізації в професії. Ми встигли звикнути до статусу реєстраторів на нерухоме майно, яким держава з 2013 року наділила нотаріусів, та вже декілька років ми реєструємо дії в реєстрі юридичних осіб» - зауважив приватним нотаріус Київського міського нотаріального округу Золтан Русанюк [1].

Так, дійсно, після вторгнення переважна кількість запитів — це заяви згоди на виїзд дітей за кордон, довіреності на представлення інтересів. Міністерство юстиції перший час дало змогу посвідчувати нотаріальні дії без використання

нотаріальних бланків, а білому папері, з метою їх витрачання для більш важливих нотаріальних дій, зокрема, для посвідчення договорів. На початку березня було відновлено роботу перших реєстрів – реєстр бланків, довіреностей, спадковий. Трохи згодом – реєстр РАГСу, реєстр апостилів. У травні нотаріусам надали доступ до реєстру рухомого майна, державного реєстру прав на нерухоме майно і реєстру бізнесу.

Кількість вчинення нотаріальних дій зменшилась. Оскільки багато громадян перебувають за кордоном, тому збільшилися запити клієнтів щодо онлайн-консультацій, велика кількість цих консультацій стосується продажу нерухомості, вчинення довіреностей за кордоном, оформлення спадщини.

Нині нотаріальні послуги регламентує постанова Кабінету міністрів України №164 від 28 лютого 2022 року «Деякі питання нотаріату в умовах воєнного стану». Цим документом передбачено і посвідчення договорів щодо відчуження, поділу (виділу) нерухомого майна, спадкових договорів, договорів іпотеки тощо [2].

Також важливим моментом є те, що 2 листопада 2023 року Комітет ВР з питань правової політики розглянув на засіданні проєкт Закону № 9287 «Про внесення змін до деяких законів України щодо вдосконалення порядку прийняття спадщини», підготовлений до розгляду Верховною Радою в другому читанні. В зв'язку з великою кількістю відкриття спадкових справ, це стало дуже доречним кроком. Документ було розроблено з метою вдосконалення правового регулювання в частині забезпечення захисту майнових та особистих немайнових прав спадкоємців в умовах воєнного або надзвичайного стану.

Законопроект розроблений з метою забезпечення захисту майнових та особистих немайнових прав спадкоємців та врегулювання особливостей спадкування у зв'язку з військовою агресією російської федерації.

Документом запропоновано внести зміни до Цивільного кодексу, згідно з якими передбачається визначити, що за загальним правилом місцем відкриття спадщини є останнє місце

проживання спадкодавця, а якщо місце проживання його невідоме, місцем відкриття спадщини є місцезнаходження нерухомого майна або основної його частини, а за відсутності нерухомого майна - місцезнаходження основної частини рухомого майна. Якщо спадкодавець мав останнє місце проживання на території іноземної держави, місце відкриття спадщини визначається відповідно до Закону «Про міжнародне приватне право». Разом з тим передбачається правовий механізм оформлення спадкових прав у період дії в Україні воєнного стану [3].

В Україні є обмеження щодо вчинення нотаріальних і реєстраційних дій для громадян рф. Якщо в людини відсутня посвідка на постійне проживання в Україні, то жодні реєстраційні та нотаріальні дії не вчиняються. Обмежень щодо вчинення нотаріальних і реєстраційних дій для громадян білорусі поки що немає, але враховуючи погіршення міждержавних відносин, аналогічних обмежень не виключаю.

Постанова № 164 встановлює для державних та приватних нотаріусів порядок дій на випадок загрози неправомірного вилучення чи втрати спеціальних бланків нотаріальних документів та печатки приватного або державного нотаріуса.

Так, у випадку виникнення такої загрози нотаріус повинен невідкладно знищити невикористані бланки та печатку. Про відповідне знищення нотаріусом складається акт, електронна копія якого з накладеним кваліфікованим електронним підписом нотаріуса протягом п'яти робочих днів надсилається до ДП "НАІС" (у випадку знищення бланків) або відповідному територіальному органу Міністерству юстиції (у випадку знищення печатки) [4].

Цією ж постановою дозволяється передавання спеціальних бланків нотаріальних документів між нотаріусами, у тому числі поза межами нотаріального округу, зі складенням акта приймання-передачі у двох примірниках, електронна копія якого з накладеними кваліфікованими електронними підписами нотаріусів надсилається ДП "НАІС" або його філії протягом п'яти робочих днів після складення акта [4].

Враховуючи, що велика кількість громадян виїжджають з території України зв'язку з повномасштабним вторгненням, стало актуальним питання щодо легалізації документів, виданих на території України за кордоном та навпаки. Для того, щоб документи, видані на території України, мали законну силу на території іноземної держави – їх необхідно легалізувати.

Спеціальна позначка на документах, що дає їм, юридичну силу на території іншої держави (в країнах, що обрали спрощену систему легалізації документів), – апостиль. Проставлення апостилля здійснюється на офіційних паперах, виданих в Україні. Цим штампом підтверджується підпис і посада людини, яка підписала документ, а також те, що вона мала на це всі повноваження. Апостиль підтверджує, що ваш документ є справжнім та підписаний посадовою особою. Фактично апостилізація скасувала складну процедуру консульської легалізації в 1961 році.

Важливо звернути увагу на державну програму «ЄОселя» – це державна програма іпотечного кредитування житла, яка запрацювала у жовтні 2022 року. Взяти у ній участь могли лише кадрові військові, силовики, медики, вчителі та науковці. З 1 серпня уряд розширює програму – скористатися нею зможуть ще кілька категорій українців. Головна перевага «ЄОселя»: можливість придбати житло в іпотеку під 3% і 7% для всіх інших, коли банки пропонують ставки 15-25%.

«ЄОселя» передбачає, що українці братимуть іпотеку у банках – а держава компенсуватиме установам знижену відсоткову ставку. Програма проаналізує первинні документи щодо доходів, статусу. Людина отримає попереднє рішення, чи може вона в принципі претендувати на участь в цій програмі. І на який потенційний розмір кредиту може розраховувати, як результат нотаріус посвідчує іпотечний договір.

Останім часом ця програма набуває все більшого поширення в усіх регіонах України і зокрема в Чернігівській області також.

Важливо зазначити, що в умовах воєнного стану законодавство України активно змінюється і продовжує

адаптуватися до нових реалій. Не є виключенням і нормативно-правові акти, що регулюють сферу нотаріату, тому чекаємо на скоріше перемогу. Все буде Україна!

### **Список використаної літератури:**

1. Інтернет джерело URL: <https://yur-gazeta.com/interview/notarialni-kontori-stayut-analogom-yuridichnih-kompaniy.html> (дата звернення 04.12.2023 року);
2. Інтернет джерело URL: [https://susidy.city/articles/268117/oleksandr-krasnogor-ukraina-demokratichna-yevropejska-kraina-iz-krutoyu-pravovoyu-sistemoyu?fbclid=IwAR15s6XDnj-DXvLI4UuCxbOZcWUFir-2DxYLz\\_EXdRKJtPaSd0l8tJVSLaU](https://susidy.city/articles/268117/oleksandr-krasnogor-ukraina-demokratichna-yevropejska-kraina-iz-krutoyu-pravovoyu-sistemoyu?fbclid=IwAR15s6XDnj-DXvLI4UuCxbOZcWUFir-2DxYLz_EXdRKJtPaSd0l8tJVSLaU) (дата звернення 04.12.2023 року);
3. Інтернет джерело URL: [https://jurliga.ligazakon.net/news/223290\\_vdoskonalennya-poryadku-vdkrittya-ta-oformlennya-spadshchini-komt-rekomendurad-priynyati-zakonoprokti-v-tslomu?fbclid=IwAR284vhCMcnvf6zn1VnDyZXJrqQkYeChCsgf0GBmQ7phOkWgPIN9Zr0w3iM](https://jurliga.ligazakon.net/news/223290_vdoskonalennya-poryadku-vdkrittya-ta-oformlennya-spadshchini-komt-rekomendurad-priynyati-zakonoprokti-v-tslomu?fbclid=IwAR284vhCMcnvf6zn1VnDyZXJrqQkYeChCsgf0GBmQ7phOkWgPIN9Zr0w3iM) (дата звернення 04.12.2023 року).
4. Інтернет джерело URL: [https://biz.ligazakon.net/analytics/209961\\_notarat-pd-chas-vonnogo-stanu-klyuchov-zmni](https://biz.ligazakon.net/analytics/209961_notarat-pd-chas-vonnogo-stanu-klyuchov-zmni) (дата звернення 04.12.2023 року);

**Маклюк О.В.,**  
*ст. викладач кафедри управління персоналом, економіки  
праці та публічного управління*  
*Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут*  
*ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

**Кононенко С.В.,**  
*к. психол. н., професор кафедри психології*  
*Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут*  
*ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ВИЩА ОСВІТА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Повномасштабне вторгнення російської федерації на територію незалежної України наприкінці лютого 2022 року, що стало новим етапом восьмирічної війни проти нашої країни, призвело до дестабілізації практично у всіх сферах суспільного життя. Війна викликала суттєві комплексні зміни, пов'язані з руйнуванням інфраструктури, зростанням інфляції, міграцією населення до інших регіонів країни та за її межі, скороченням працездатного населення тощо. Не виключенням стала і система вищої освіти, адже жодний заклад вищої освіти в Україні не міг бути готовим до функціонування, а у багатьох випадках і до «існування», в умовах війни [5].

Ще до початку повномасштабної війни, а точніше з 2020 року, система вищої освіти, як і вся освітня сфера в Україні, зазнала впливу значних обмежень, що були пов'язані з пандемією, викликаною COVID-19. В часи вказаної пандемії першочерговими завданнями були створення безпечного освітнього середовища та запровадження дистанційного навчання.

Отриманий українськими освітніми закладами, у тому числі і закладами вищої освіти, у 2020-2021 роках досвід організації дистанційного навчання дав можливість більш швидко адаптуватися до здійснення освітньої діяльності в умовах воєнного стану. Але з'явилися більш жорсткі перешкоди, як неможливість використання дистанційних технологій

навчання на невідконтрольних територіях та територіях де велись (нажаль і зараз ведуться) бойові дії через відсутність можливості приєднання до мережі Інтернет, а також руйнування чи повне знищення матеріально-технічної бази закладів вищої освіти.

Найбільша кількість пошкоджених та зруйнованих закладів вищої освіти знаходиться у Донецькій області, але значних втрат зазнали також такі області, як Херсонська, Харківська, Дніпропетровська, Запорізька [6].

Дані щодо кількості закладів вищої освіти та кількості здобувачів в Україні представлено у таблиці 1.

Таблиця 1

Заклади вищої освіти в Україні

Показник	Навчальний рік (дані на початок навчального року)			Темп приросту, %	
	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	2021- 2022 / 2020- 2021	2022- 2023 / 2021- 2022
1	2	3	4	5	6
Кількість закладів вищої освіти, од.	515	386	347	-25,05	-10,10
з них:					
- державної форми власності, од.	332	242	210	-27,11	-13,22
- комунальної форми власності, од.	63	41	36	-34,92	-12,20
- приватної та корпоративної форми власності, од.	120	103	101	-14,17	-1,94
Кількість здобувачів освіти, що навчаються у	1141889	1046669	1053770	-8,34	0,68

ЗВО					
Кількість уперше прийнятих осіб на навчання	277057	239218	245089	-13,66	2,45
Кількість випущених із ЗВО осіб	273168	261788	385700	-4,17	47,33

*Джерело:* сформовано авторами на основі [4]

Проведене дослідження на основі інформації, що представлена на офіційному сайті Державної служби статистики України, показало наступне. Протягом трьох аналізованих навчальних років відбулося значне зменшення кількості закладів вищої освіти з 515 одиниць на початок 2020-2021 навчального року до 347 одиниць на початок 2022-2023 навчального року, причому найбільшими темпами скорочувалась мережа закладів вищої освіти комунальної форми власності. Найменше від вказаного процесу постраждала кількість закладів вищої освіти приватної та корпоративної форми власності, адже вона зменшилась із 120 одиниць на початок 2020-2021 навчального року до 101 одиниці на початок 2022-2023 навчального року.

Поряд зі зменшенням кількості закладів вищої освіти в Україні на протязі 2020-2022 років відбулося загальне зменшення і кількості здобувачів вищої освіти із 1141889 осіб на початок 2020-2021 навчального року до 1053770 осіб на початок 2022-2023 навчального року. Але, кількість здобувачів вищої освіти на початок 2022-2023 навчального року була більше за їх кількість у попередньому навчальному році.

Серед основних форм навчання найбільш актуальною була денна (рисунок 1), а питома здобувачів вищої освіти, що обрали дану форму навчання, у їх загальній кількості у відповідному періоді, становила: 72,66% на початок 2020-2021 навчального року, 73,03% на початок 2021-2022 навчального року, а також 75,69% на початок 2022-2023 навчального року. Питома вага здобувачів вищої освіти заочної форми навчання на протязі аналізованого періоду зменшилась з 27,03% на початок 2020-



2021 навчального року до 24,01% на початок 2022-2023 навчального року. Лише приблизно 0,3% припадало на долю здобувачів, які отримували вищу освіту за вечірньою та дистанційною формами навчання, а також екстерном.

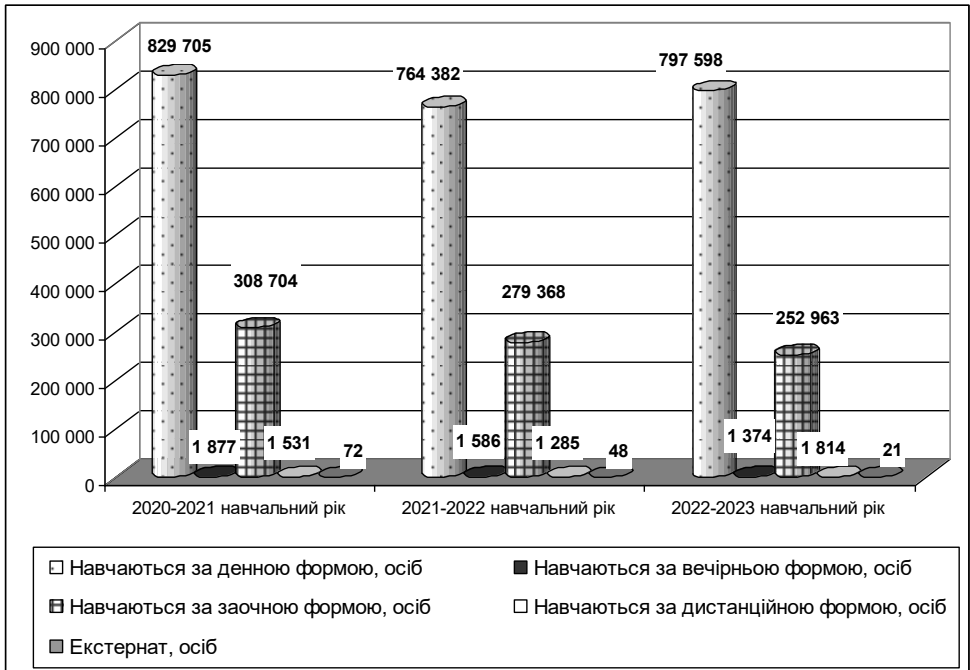


Рис. 1. Кількість здобувачів вищої освіти за формами навчання

*Джерело:* сформовано авторами на основі [4]

Можливість отримання вищої освіти в Україні пропонуються чотири типи закладів вищої освіти, а саме університетами, академіями, інститутами, а також коледжами. Перші три типи вказаних закладів вищої освіти особливих відмінностей не мають, вони пропонують бакалаврські, магістерські, PhD-програми навчання. Що ж стосується коледжів, то вони можуть пропонувати можливість отримання вищої освіти тільки за програмами підготовки бакалаврів та

молодших бакалаврів. Також сучасні коледжі мають програми фахової передвищої освіти. Незначна кількість майбутніх бакалаврів отримують освіту у фахових коледжах, тобто у закладах фахової передвищої освіти [3, с. 9].

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII «Державну політику у сфері вищої освіти визначає Верховна Рада України, а реалізують Кабінет Міністрів України та центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки» [1].

Одним із основних пріоритетів Міністерства освіти і науки України є забезпечення сталого розвитку інституційного середовища вищої, а також фахової передвищої освіти (рисунок 2).

У 2022 році було розроблено та затверджено «Стратегію розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки» [2], якою було визначено основні пріоритети у системі вищої освіти та головні характеристики, що мали бути сформовані до кінця 2032 року. Цікавим є той факт, що вказана вище Стратегія була ухвалена 23 лютого 2022 року, тобто лише за день до початку повномасштабної війни проти України, розпочатої росією.



Рис. 2. Діяльність Міністерства освіти і науки України

щодо розвитку вищої освіти

*Джерело:* побудовано авторами на основі [8]

Як пізніше зазначив С. Шкарлет (з грудня 2020 року до березня 2023 року Міністр освіти і науки України), визначені завдання та основні заходи щодо реалізації даної Стратегії потребують коригування. Але, при цьому, сформовані стратегічні цілі (рисунок 3) та основні завдання розвитку вищої освіти в Україні мають залишатися незмінними.

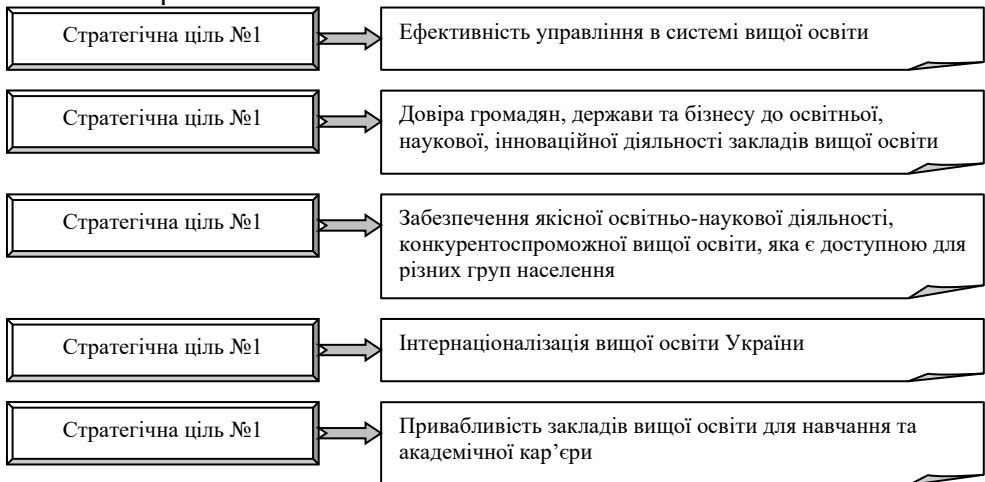


Рис. 3. Стратегічні цілі розвитку вищої освіти в Україні

*Джерело:* побудовано авторами на основі [8]

Виконання цілей та завдань Стратегії забезпечить зменшення тиску деструктивних наслідків, що були спричинені розв'язанням російською федерацією повномасштабної війни проти незалежної України.

Здобувачі вищої освіти повинні усвідомити той факт, що становлення і розвиток людства виходять із реалій постіндустріального суспільства. При цьому основною тенденцією виступає знаннева інформатизації та комп'ютеризації. Масове запровадження інформаційних комп'ютерних технологій, у тому числі і у процес надання освітніх послуг, сприяють задоволенню інформаційних потреб

як окремого індивідуума, так і усього суспільства [7, с. 57].

### **Список використаних джерел**

1. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 37-38, ст.2004.

2. Розпорядження КМУ «Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки» від 23 лютого 2022 р. № 286-р. Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-shvalennya-strategiyi-rozvitku-vishchoyi-osviti-v-ukrayini-na-20222032-roki-286->

3. Вища освіта в Україні: зміни через війну: аналітичний звіт / Є. Ніколаєв, Г. Рій, І. Шемелинець. Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2023. 94 с.

4. Вища та фахова передвища освіта в Україні. Державна служба статистики України. Режим доступу: [https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/osv/vush\\_osv/arh\\_vuz\\_20\\_u.html](https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/osv/vush_osv/arh_vuz_20_u.html).

5. Маклюк О.В., Бачуріна І.В., Михайлюк К.О. Психологічні особливості організації освітнього процесу у закладі вищої освіти в умовах війни. Збірник матеріалів VIII регіональної науково-практичної конференції Економіко-правова політика України у контексті негативного впливу війни (7 жовтня 2022 року). Чернігів: Чернігівський інститут ім. Героїв Крут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2022. 266 с. С. 146-151. Режим доступу: <http://maupchern.pp.ua/wp-content/uploads/2022/10/zbirka-zhovten-2022-version-final.pdf>.

6. Мугал М. Освіта в умовах війни: виклики та перспективи для України. Інститут аналітики та адвокації. 2023. Режим доступу: [https://iaa.org.ua/articles/education-in-times-of-war-challenges-and-prospects-for-ukraine/?gclid=Cj0KCQiA35urBhDCARIsAOU7QwnX8VG3ZKax5-u0JdgROEpN71GWIgOs749IUPFvGyh00jacfmk\\_5Q4aAokFEALw\\_wcB](https://iaa.org.ua/articles/education-in-times-of-war-challenges-and-prospects-for-ukraine/?gclid=Cj0KCQiA35urBhDCARIsAOU7QwnX8VG3ZKax5-u0JdgROEpN71GWIgOs749IUPFvGyh00jacfmk_5Q4aAokFEALw_wcB).

7. Савченко В., Маклюк О. Знаннєвий пріоритет у

розвитку економіки як один із факторів сучасної освіти. Вища школа. 2021. № 5. С. 51-64.

8. Фахова передвища і вища освіта в умовах воєнного стану. МОН України. Опубліковано 16 листопада 2022 року. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/news/fahova-peredvisha-i-visha-osvita-v-umovah-voyennogo-stanu>.

*Перепада Д.О.,  
к.пед.н., доцент кафедри східних мов  
ДЗ «Луганський національний університет  
імені Тараса Шевченка»*

## **СЛОВОТВОРЧІ ВЛАСТИВОСТІ КИТАЙСЬКОЇ МОВИ ЯК ЗАСІБ ОПРАЦЮВАННЯ ТА ЗАСВОЄННЯ КИТАЄМОВНОЇ ЛЕКСИКИ**

**Постановка проблеми.** Глобальні економічні процеси, що відбуваються у світі, привертають увагу до держави, яка за останнє десятиліття перетворилася у потужного міжнародного партнера, виробника безмежної кількості продукції, що успішно імпортується у кожний куток світу. Китайська мова стає необхідною ланкою для налагодження та подальшого розвитку стосунків з КНР – політичних, економічних, культурних тощо, саме тому вивчення китайської мови стало популярним та з кожним днем набуває особливої актуальності і на території нашої країни, зокрема у вишах.

Актуальність обраної теми зумовлена тим, що словотворення органічно пов'язане з живими процесами розвитку лексики. Постійні зміни в суспільному житті, в суспільних відносинах, розвиток науки й техніки, мистецтва, культури відбиваються в саме в лексиці. Частина слів випадає з активного словника і з плином часу забувається, але, разом з тим, з'являється велика кількість нових слів - відбувається збагачення словника. Таким чином, дослідження словотворчих процесів є невід'ємною та вельми важливою ланкою опанування китайської мови, і, крім того, знання способів і засобів творення слів значно спрощує розуміння граматичних і синтаксичних зв'язків у реченні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Граматичні, фонетичні та лексико-граматичні особливості китайської мови висвітлено у роботах Кірносової Н., Козоріз О., Мурашевич К., Нечитайло М. тощо. Методиці викладання китайської мови присвячено низку наукових праць, а саме Ільченко А., Мельник

I., Мілюк К., Ситник І. та багатьох інших. Словотворчі можливості китайської мови розкрито у працях Коломієць Н., Сова М., Тихонової О. тощо.

**Метою** проведення дослідження є розкриття особливостей словотворчої системи китайської мови як засобу спрощення процесу опрацювання китаємовного тексту.

**Виклад основного матеріалу.** Загальновідомо, що слово або морфема у китайській мові є найважливішою мовною одиницею. Їй притаманний широкий спектр функцій, глибоке змістовне наповнення та гнучкість вживання. Можливості слова відповідати комунікативним вимогам потенційно невичерпні та необмежені. Велика складність і місткість слова створює необмежену кількість численних словотворчих властивостей, пов'язаних з особливостями процесу розвитку китайської мови протягом всієї її тисячолітньої історії [3].

Сучасна китайська мова володіє розвиненою словотворчою системою. Різноманітні способи утворення нових слів, що включають словоскладання, афіксацію, напівафіксацію, редуплікацію, морфемну контракцію, конверсію, фонетичні процеси тощо, представляють собою шляхи формування нової лексики, і разом з тим, формують важливий етап розуміння внутрішньої структури не тільки самої китайської мови, а й розуміння утворених слів та їх складових компонентів [5].

У словотворчій системі китайської мови дуже важливу роль відіграють лексико-семантичні угруповання складних слів, утворених способом словоскладання. Тому словотвір у китайській мові відноситься більше до лексикології, ніж до граматики. Процес творення слів відбувається постійно, нові слова з'являються майже кожен день у різних сферах суспільного життя, природничих та суспільних науках, освіті, побуті тощо [3].

Слова китайської мови, як номінативні одиниці, формуються з існуючих в мові слів, коренів, афіксів. У словотворчій системі китайської мови провідну роль відіграє спосіб словоскладання. Лексична одиниця, яка утворилася в результаті словоскладання, називається складним словом.

У путунхуа двоскладове слово є домінуючою лексичною одиницею. Компоненти складних слів часто являють собою самостійні лексичні одиниці, що здатні функціонувати окремо один від одного. Інколи компоненти складних слів представляють собою знаменні морфеми, які втратили в сучасній мові статус окремих лексичних одиниць і більше не здатні вживатися самостійно. Зазвичай словоскладання як спосіб словотвору здійснюється засобами простого додавання одного компоненту до іншого, адже китайська мова не має інструментів формального вираження відносин «морфема – слово – словосполучення» [4].

Наприклад: 多少 duōshǎo (多 багато + 少 мало = скільки), 衣服 yīfu (衣 одяг, одягати + 服 одяг, плаття = одяг), 月亮 yuèliang (月 місяць + 亮 світити = місяць); 关系 guānxi (关 зв'язок + 系 мотузка = зв'язок), 困难 kùnnan (困 оточувати + 难 складнощі = труднощі).

Афіксація – словотворчий спосіб, який полягає у приєднанні афіксів до знаменних морфем. У словотворчій системі сучасної китайської мови афіксація є також провідним способом словотворення. Існує два різновиди афіксації - префіксація і суфіксація. Слово, що утворилося способом афіксації, являє собою результат додавання кореня (знаменної морфеми) і афіксу (словотворчої морфеми, тобто суфіксу чи префіксу) [3].

Афіксація, як один з словотворчих способів, під час утворення нових лексичних одиниць, викликає появу різних явищ структурно-семантичного характеру. Так, у словотворчому процесі іменників широко розповсюджений суфіксальний спосіб оформлення кореневої морфеми, яка не отримала в сучасній китайській мові статусу слова і, отже, нездатна функціонувати самостійно. Із суфіксів іменників, що володіють високим ступенем деривації, слід перш за все назвати суфіксальні морфеми 子 zǐ, 儿 er, 头 tóu, 家 jiā, 者 zhě, 巴 bā []. Наприклад, суфікс 家 jiā, що позначає деякі спеціальності (科学家 kēxuéjiā



вчений, 专家 zhuānjiā фахівець); суфікс 者 zhě позначає осіб, що належать до тієї або іншої професії або категорії осіб (作者 zuòzhě автор, 记者 jìzhě кориспонтент) [5].

Засобами приєднання префіксу до знаменної морфеми утворюються префіксальні слова. Основною граматичною функцією префіксів є утворення нових лексичних одиниць, які відносять похідне слово до певної лексико-граматичної категорії, тобто встановлюють її категоріальну приналежність. Наприклад, префікс 老 lǎo утворює іменники, а саме лексичні одиниці, що позначають назви шановних людей, в тому числі з іронічним контекстом (老兄 lǎoxiōng шановний старший брат, 老师 lǎoshī вчитель, 老慳 lǎo qiān скнара).

Розглянемо й інший спосіб творення слів у китайській мові – напівафіксацію. Вона представляє собою такий спосіб словотворення, при якому до кореня приєднується напівзнаменна морфема. Характерною особливістю напівафіксів є їх здатність утворювати групи слів, які позначають певну семантичну категорію (особи, предметності, процеси тощо). Разом з тим, вони характеризуються високою словотворчою продуктивністю, тобто здатні утворювати достатньо велику кількість лексичних одиниць [3].

Напівсуфіксація охоплює широку семантичну сферу. Створювані цим способом слова виражають найрізноманітніші поняття – їх використовують для позначення осіб, які займаються різноманітною діяльністю, різні предмети та речі, ознаки предметів, а також різні зміни та процеси, наприклад напівсуфікси: 员 yuán, 师 shī, 生 shēng, 汉 hàn, 夫 fū, 手 shǒu, 丁 dīng, 派 pài, 物 wù, 品 pǐn тощо. Серед лексичних одиниць, які були побудовані саме засобами напівсуфіксації, можна побачити 演员 yǎnyuán актор, 博士生 bóshìshēng докторант, 产品 chǎnpǐn продукція тощо.

Морфемна контракція являє собою специфічний спосіб творення слів у китайській мові, що передбачає скорочення

багатоскладового слова або термінологічного словосполучення за рахунок видалення певного компонента (морфеми) [4], наприклад: 快递 kuàisù – 快速递送 kuàisù dìsòng – експрес-доставка, 科技科学 kējī jìshù – 技术 kējì.

Редуплікація є словотворчим способом, коли відбувається подвоєння знаменної морфеми, або складання двох ідентичних морфем. Синологи виділяють два види редуплікації, коли у результаті словотворчого процесу виникає лексична одиниця з новим значенням або двоморфемний варіант певного слова, наприклад: 夜 yè ніч → 夜夜 yèyè кожен ніч; 走 zǒu ходити → 走走 zǒuzǒu походити, погуляти; 等 děng чекати → 等等 děngděng зачекати, 小 xiǎo маленький → 小小(的) xiǎo xiǎo de дуже маленький.

**Перспективи подальших розробок.** Словотворча система китайської мови є вельми специфічним та складним механізмом, який репрезентує процеси виникнення, вживання та функціонування лексичних одиниць як в усній, так і в писемній мові.

Дослідження словотворчої системи китайської мови необхідні не тільки для поглиблення синологічних розвідок у галузі лексикології китайської мови, на нашу думку знання основних моделей словоскладання, афіксації, напівафіксації, контракції та редуплікації здатне сформулювати вміння аналізувати лексичні одиниці, розуміти значення слів, виходячи із значення словотворчої основи, та краще запам'ятовувати лексику в процесі вивчення китайської мови.

## Література

1. Козоріз О. Словосполучення та словотвір у сучасній китайській мові. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Східні мови та література*. 2011. Вип. 17. С. 16-18. [https://www.libr.dp.ua/text/vknu\\_2011\\_17\\_5.pdf](https://www.libr.dp.ua/text/vknu_2011_17_5.pdf)

2. Коломієць Н. Словоскладання як спосіб словотвору генетичної терміносистеми сучасної китайської мови. *The 5th*

*International scientific and practical conference “Innovations and prospects in modern science”* (May 8-10, 2023) SSPG Publish, Stockholm, Sweden. 2023. 425-428 pp. <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/05/INNOVATIONS-AND-PROSPECTS-IN-MODERN-SCIENCE-8-10.05.23.pdf#page=425>

3. Перепада Д.О. Навчальний посібник з дисципліни «Лексикологія китайської мови» для студентів спеціальності 6.020303 «Мова та література (китайська)» денної форми навчання. Кредитно – модульна система організації навчального процесу. Краматорськ: ДІ ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2019. 47 с.

4. Сова М. В., Вечоринська Т. В. Словотвірно-структурні особливості нової китайської лексики, пов'язаної з пандемією коронавірусу. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Одеса, 2021. 47 (2). [http://www.vestnik-philology.mgu.od.ua/archive/v47/part\\_2/28.pdf](http://www.vestnik-philology.mgu.od.ua/archive/v47/part_2/28.pdf)

5. Тихонова О. Основні моделі утворення неологізмів у китайській мові. *Китайська цивілізація: традиції та сучасність*: 36. ст. К., 2009. С. 131-134. <https://sinologist.com.ua/wp-content/uploads/2016/02/%D0%A2%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf>

*Положенцев Д.В.,  
старший викладач  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

*Талова В.,  
здобувачка вищої освіти IV курсу групи ТУкр-9-20-Б1УБ  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

У сучасних умовах розвитку економіки найважливішим ресурсом будь-якого підприємства є праця його працівників. Проте багато вітчизняних керівників не усвідомлюють проблеми, пов'язані з ефективним управлінням таким ресурсом. Так, успішний керівник повинен вміти максимально ефективно використовувати можливості персоналу, що можливо лише завдяки створенню зацікавленості співробітників у результатах своєї праці. Отже, дуже важливо, щоб керівники підприємств володіли сучасними та перспективними методами мотивації та стимулювання трудової діяльності працівників. Актуальність розгляду проблем мотиваційного менеджменту в сучасних умовах не заперечується науково та практично, адже правильно розроблена система мотивації може не лише підвищити соціальну, ділову та творчу активність працівників, а й покращити результати діяльності підприємства.

Ступінь наукової розробленості теми бере початок свого теоретичного досвіду з XVIII століття. Питання розвитку трудового ресурсу були у центрі уваги класиків економічної теорії А. Сміта, Т. Шульца, Г. Беккера, які започаткували теорію людського капіталу, а також рекомендували включати кваліфікованих спеціалістів до складу національного багатства [1].

Проблема мотивації праці найманого персоналу знайшла своє відображення у працях мислителів минулого і сучасності.

Серед зарубіжних слід виділити таких дослідників, як Дж. С. Адамс, К. Альдерфер, В. Врум [2], Ф. Герцберг, Д. Д. МакГрегор, Д. МакКлелланд [3], А. Х. Маслоу та ін.

У вітчизняній економічній науці істотний внесок у розробку проблем мотивації трудової діяльності зробили Д. П. Богиня, М. В. Семикіна [4], М. М. Салун, О. В. Майстренко [5] та ін. Серед сучасних українських авторів щодо мотиваційного менеджменту актуальними є роботи Д. С. Бутенко [6], М. М. Демидової [1, 7], А. М. Колот, А. С. Цимбалюк [8] та ін. Незважаючи на це, більш детального розгляду потребують організаційні проблеми мотиваційного менеджменту в сучасних умовах.

Мотиваційний менеджмент – це управління, побудоване на пріоритетах мотивації ділової поведінки, тобто створення умов зацікавленості в результаті робочої діяльності та прагнення до досягнення цілей підприємства.

Мотивація співробітників займає одне з центральних місць в управлінні персоналом, оскільки вона виступає безпосередньою причиною їхньої поведінки. Орієнтація працівників на досягнення цілей підприємства по суті є головним завданням управління персоналом. Внаслідок зміни змісту праці в умовах науково-технічного прогресу, широкої автоматизації та інформатизації виробництва, в результаті підвищення рівня освіти і соціальних очікувань співробітників значення мотивації в управлінні персоналом ще більше зросло, ускладнився зміст цього роду діяльності.

Існування різних підходів до дослідження мотивації, а також приналежність самих дослідників до різних галузей знань, породжує суттєвий розкид у визначенні самої категорії «мотивації». Результати системного аналізу та узагальнення підходів вітчизняних науковців до визначення мотивації викладено у табл. 1.

Аналізуючи представлені у табл. 1 дані визначено, що нині є два підходи до визначення мотивації. Перший розглядає мотивацію як структурне утворення, як сукупність чинників чи мотивів. У межах другого підходу мотивація сприймається як

динамічне утворення, як процес, що підтримує психічну активність людини певному рівні. Окрім того, можна зробити висновок, що мотивація розглядається як:

- комплекс внутрішніх та зовнішніх чинників, рушійних сил;
- спонування до активної діяльності;
- використання мотивів поведінки;
- спонукальна причина, привід;
- внутрішній стан людини.

Таблиця 1

Поняття «мотивація» в працях сучасних українських дослідників

Автор	Визначення	Джерело
Мотивація як структурне утворення, як сукупність чинників чи мотивів		
Л. І. Заставнюк, Т. Р. Липовецька	Мотивація – це комплекс внутрішніх та зовнішніх чинників, використання яких націлене на зацікавлення, спонування та стимулювання персоналу підприємства в контексті підвищення ефективності та продуктивності праці.	[9]
В. В. Храпкіна, Е. Т. Борецька	Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації	[10]
Мотивація як динамічне утворення, як процес, що підтримує психічну активність людини на певному рівні		

М. М. Воронцова, Н. А. Крахмальова	Мотивація – процес заохочення людей до ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації шляхом формування мотивів.	[11]
О. В. Долгальова, Т. С. Ремесник	Мотивація – процес стимулювання самого себе й інших на діяльність, направлену на досягнення індивідуальних і загальних цілей організації.	[12]
Н. М. Градюк, Х. В. Кузьма	Мотивація – це внутрішнє спонукання до дії працівника, який має певні потреби та переслідує певні цілі.	[13]

Таким чином, мотивація – це внутрішній процес свідомого та самостійного вибору людиною тієї чи іншої поведінки з метою задоволення своїх потреб, що визначається сукупним впливом зовнішніх (стимули) та внутрішніх (мотиви) спонукальних сил.

Мотивація персоналу являється головним чинником результативності його роботи, і у цій якості вона містить основу трудових можливостей кожного співробітника, тобто є інтегратором всіх властивостей, які впливають на трудову діяльність кожного співробітника. Мотивація персоналу, як одна з основних функцій управління, в сучасних обставинах стає важелем результативного досягнення стратегічних цілей, що заявляються підприємством.

М. М. Демидова [1] пропонує розглядати мотиваційний менеджмент як сукупність організаційно-управлінських, економічних і соціально-психологічних методів та інструментів впливу керівників підприємств на трудові ресурси, які в сукупності забезпечать ефективність трудової діяльності працівників, розвиток виробництва та випуск конкурентоспроможної продукції в контексті досягнення

стратегічних цілей.

Цілі мотиваційного менеджменту полягають у наступному:

- 1) визначити роль кожного співробітника на підприємстві;
- 2) розробити ефективні засоби мотивації з урахуванням як індивідуальних, так і колективних потреб та можливостей;
- 3) відстежувати зміни у процесі розробки та реалізації мотиваційної політики.

Набір інструментів управління мотивацією виходить далеко за межі традиційних матеріальних і нематеріальних методів мотивації. Можна виділити такі інструменти мотиваційного менеджменту:

- формування мотиваційного профілю співробітників;
- підбір персоналу – це пошук співробітників, чия кваліфікація, досвід, інтелектуальні, фізичні та духовні якості найкраще відповідають посадовій інструкції;
- адаптація співробітника – це залучення нового співробітника до цінностей підприємства, завдяки чому співробітник починає визнавати та розділяти ці цінності;
- розвиток стимулів – створення комбінації формальних стимулів та неформальних стимулів для максимізації людського капіталу підприємства;
- розробка рекомендацій щодо організації та реорганізації структури посад та робочих процесів для різних класифікацій посад з метою зробити роботу привабливою для співробітників та максимально використати потенціал співробітників;
- створення сприятливого робочого середовища для співробітників;
- мотиваційний аудит – це перевірка ефективності системи стимулювання праці на підприємстві (це перевірка відповідності використовуваного підприємством набору стимулів цілям самого підприємства, його підрозділів та потреб співробітників);
- контроль мотиваційного профілю співробітників.

Однак більшість вітчизняних підприємств до цього часу практикують мотивування персоналу за допомогою обмеженої кількості традиційних методів (насамперед, підвищення



заробітної плати, преміювання або встановлення штрафних санкцій), які не враховують індивідуальних потреб працівників. Тому на даному етапі розвитку економіки все гостріше стоїть проблема непродуктивного використання трудового потенціалу працівників, яка проявляється в формальному виконанні ними своїх трудових обов'язків.

В загальному сьогодні основними організаційними проблемами мотиваційного менеджменту на вітчизняних підприємствах є:

- несприятлива демографічна ситуація;
- зменшення кількості працівників на підприємствах;
- висока плинність кадрів;
- неналежні умови праці;
- низький рівень моральної мотивації працівників;
- низький рівень залученості працівників у трудовий процес;
- відсутність кар'єрного просування;
- зменшення кількості корпоративних заходів;
- втрата сил, бажання, апатія працівників через війну в країні.

Також варто відзначити, що нині традиційна модель зайнятості у низці сфер діяльності поступово заміщається так званими нетрадиційними формами зайнятості, що істотно відрізняються від звичної моделі взаємодії працівника та роботодавця.

В таких умовах основними напрямками вирішення організаційних проблем мотиваційного менеджменту є:

- 1) забезпечення фізичного комфорту працівника, гарантії стабільності;
- 2) забезпечення психологічного комфорту працівника (віддалена робота, професійна психологічна підтримка, тощо);
- 3) розширення спектру стимулів для працівників, використання нових видів мотивації персоналу;
- 4) сприяння тому, щоб співробітники реалізовували свої кар'єрні перспективи і досягали бажаного соціального статусу;
- 5) спрямування зусиль на досягнення ефективного балансу

між винагородою співробітників та підтримкою авторитету керівництва.

Отже, мотивація праці є однією з найважливіших складових нормального функціонування підприємства, так як тільки від якості роботи співробітників залежить успіх і прибутковість всього підприємства. Мотивування трудової діяльності дозволяє впливати на всі аспекти існування підприємства.

При аналізі матеріалу виокремлено ряд організаційних проблем мотиваційного менеджменту, з якими зіштовхуються вітчизняні підприємства в сучасних умовах, і запропоновано напрями їх вирішення. В системі цінностей підприємства мотиваційний менеджмент має стати основою, повинні бути обрані оптимальні методи мотивації персоналу, щоб зусилля працівника стали найбільш результативними і ефективними.

### **Список використаних джерел**

1. Демидова М. М. Розвиток мотиваційного менеджменту в аграрних підприємствах : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Поділ. держ. аграр.-техн. ун-т. Кам'янець-Подільський, 2019. 22 с.
2. Vroom V. Workandmotivation. N.Y.: Villey, 1964. 249 p.
3. McClelland David C. The Achievement Motive. Reprint of 1953 Edition. Martino Publishing. 2015. 412 p.
4. Богиня Д. П., Семикіна М. В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. Кіровоград: Поліграф-Терція, 2010. 122 с.
5. Салун М. М., Майстренко О. В. Механізм соціально-економічної мотивації працівника: монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. 184 с.
6. Бутенко Д. С. Мотиваційний менеджмент у підприємницькій діяльності. *Економіка та суспільство*. 2019. № 20. С. 142-148.
7. Демидова М. М. Напрями покращення мотиваційного менеджменту в аграрних підприємствах. Ефективна економіка.

2019. № 1. URL:  
<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6922>.
8. Колот А. М., Цимбалюк А. С. Мотиваційний менеджмент : підручник. Київ: КНЕУ, 2014. 479 с.
9. Заставнюк Л. І., Липовецька, Т. Р. Проблематика системи мотивації персоналу в сучасному менеджменті підприємства. *Приазовський економічний вісник*. 2019. №3 (14). С. 166-172.
10. Храпкіна В. В., Борецька Е. Т. Сучасні методи стимулювання праці. *Modern Economics*. 2021. № 27. С. 214-219.
11. Воронцова М. М., Крахмальова Н. А. Мотивація персоналу як інструмент удосконалення діяльності підприємства. «*Освітньо-інноваційна інтерактивна платформа «Підприємницькі ініціативи»*. 2017. С. 273.
12. Долгалова О. В., Ремесник Т. С. Застосування зарубіжних методів мотивації праці на українських підприємствах. *Галицький економічний вісник*. 2021. Том 70. № 3. С. 140-147.
13. Градюк Н. М., Кузьма Х. В. Напрями удосконалення мотивації праці через задоволення потреб персоналу підприємств. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Економічні науки*. 2022. №69. С. 80-89.

*Положенцев Д.В.,  
старший викладач  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»  
Тетерук А.П.,  
здобувачка вищої освіти III курсу, групи ІН15-9-21Б1УБ  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ОПЛАТА ПРАЦІ, ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК МОТИВУВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

Актуальність теми зумовлена тим, що низькі показники оплати праці разом з обмеженими можливостями реалізації власного трудового потенціалу в Україні є однією з основних причин зниження продуктивності праці, що призводить не лише до необґрунтованих втрат сучасного суспільного продукту, але й може негативно позначитися на динаміці економічного зростання країни в майбутньому. Тому формування адекватних сучасним умовам форм оплати праці та систем мотивації є на сьогодні не тільки пріоритетом практичних розробок на підприємстві, але й однією з найактуальніших наукових проблем. Мета роботи полягає в обґрунтуванні шляхів вирішення проблем оплати праці і системи мотивації, як головного фактору підвищення продуктивності праці.

Ефективність праці певною мірою визначається діючою системою заробітної праці. Як свідчить зарубіжний досвід, кардинальні зрушення у технічному оснащенні виробництва, структурі праці та функціях працівників, упровадження нових форм організації праці привели до того, що головною метою економічної стратегії і системи матеріального стимулювання сучасних компаній і фірм стало досягнення не кількісних показників випуску продукції, а якісних параметрів виробництва, таких як поліпшення використання устаткування, робочого часу, складу робочої сили, якості продукції, спрямованих на підвищення ефективності виробництва.

Войнаренко М.П.; Шамілева Е.Е; Малихін О.М; Закаблук Г.О. внесли відчутний вклад у розв'язання проблеми оплати праці і системи мотивації її продуктивності

Проблеми мотивації та оплати праці одна з найболючіших та важко вирішуваних в економіці будь-якого типу. До того ж це не тільки економічна, а й соціальна проблема, джерело соціального напруження. Невизначеність із заробітною платою, застосування не досить гнучких систем оплати праці зумовлюють цілий ряд проблем, пов'язаних з невдоволенням основної частини робітників, плинністю кадрів, зростанням конфліктних ситуацій[2].

У сучасних умовах система оплати праці має для промислового підприємства велике соціально-економічне значення. Для забезпечення її гнучкості на підприємстві доцільно застосовувати стратегічний підхід, що полягає в розробці стратегії формування системи оплати праці, тобто на пряму дій, спрямованих на досягнення цілей системи оплати праці щодо забезпечення підприємства персоналом, його збереження та мотивування відповідно до стратегічних завдань підприємства і його ресурсних можливостей.

У Законі України «Про оплату праці» (ст.1) зазначено, що «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [1].

Однак таке визначення є дуже поверховим і не дає змоги для глибшого розуміння економічного значення поняття.

Оплата праці була і завжди буде мотивуючим фактором працівників до ефективної діяльності і економічного зростання підприємства.

Оплата праці – чи не найважливіша категорія у системі умов праці. У ній, як ні в якій іншій сфері, відбиваються усі суперечності суспільства, усі досягнення і прорахунки. Тому підходити до правових питань оплати праці необхідні через дослідження об'єктивних реальних суспільних відносин. Саме соціально-економічні аспекти дозволяють розкрити ті проблеми,

які мають місце в сучасних умовах в Україні у сфері оплати праці, і «підказати» правові засоби, форми їх вирішення.

Більшість науковців визначають заробітну плату та оплату праці як тотожні. Наприклад, В. Лукашевич вважає, що ці поняття – рівноцінні, хоча між ними і є певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюються із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати проводять за рахунок підприємства або «коштів спеціального призначення та цільових надходжень». Щодо правового аспекту, то Г. Чанишева та Н. Болотіна вважають, що термін «оплата праці» ширший, і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду.

Проте в зарубіжній літературі автори або не розділяють ці поняття, або вживають їх як рівноцінні. Наприклад, М. Армстронг та Т. Стівенс [3, с.16] відносять до структури заробітної плати базову зарплату, умовну винагороду, грошові бонуси, методи довготермінового заохочення, акції, участь у прибутку. П. Чингос зазначив, що до структури заробітної плати можна віднести «...базову ставку і виплати, які залежать від результатів праці, у вигляді премій, бонусів». [3]

Отже, можна стверджувати, що термін «оплата праці» – ширший аніж «заробітна плата». Проте в окремих випадках, що не стосуються правового аспекту (адже це може суперечити принципу єдності юридичної термінології), їх можна використовувати як синоніми.

Оплата праці є важливою складовою ефективною мотивації на підприємстві, що безпосередньо впливає на продуктивність праці та її конкурентоспроможність.

Виходячи з українського та зарубіжного досвіду стимулювання найманих робітників, з метою вирішення наявних проблем у рекомендаційній частині курсової роботи запропоновано впровадження бонусної системи оплати праці як основи соціальної безпеки та основний важель

високопродуктивної й ефективної праці.

У сучасних умовах розвитку суб'єкту господарювання, зростає роль продуктивності праці персоналу, що є підвищенням якості продукції та послуг підприємства. Вагоме місце серед напрямків підвищення продуктивності праці є її мотивація. Саме система мотивації допомагає втілити напрями соціально - економічного розвитку персоналу підприємства.

У загальному трактуванні сутність мотивації можна виразити так: мотивація - це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання особи до діяльності, спрямованої на досягнення особистих цілей чи цілей організації [5, с.216].

Французький філософ Гельвецій стверджував, що «будь-яке порівняння речей між собою передбачає увагу, всяка увага - працю, а будь-яка праця - причину, яка до праці спонукає. Причина, яка викликає працю, формується відповідно до визначення внутрішнього характеру та природи самої природи праці, з урахуванням особистих якостей виконавця» [4].

Останнім часом багато компаній приділяють велике значення системі мотивації персоналу. Ця проблема постає перед усіма керівниками підприємств.

Адже добре продумана і організована система мотивації є ефективним інструментом як для залучення нового персоналу, так і стабілізації робочих місць. Майже всі керівники звертають увагу на другий варіант – утримання вже працюючого персоналу, тому що це є найбільш ефективним і найменш витратним.

Мотивація – сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, задають границі і форми діяльності і додають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення визначених цілей[6].

Побудова ефективної системи мотивації на підприємстві є важливим стратегічним завданням. Вона безпосередньо впливає на продуктивність виконання праці, а отже, і на конкурентоспроможність підприємства в умовах ринку. Крім того мотивація – найважливіший фактор залучення робочої сили вищої якості, збереження найцінніших кадрів, розвитку

персоналу організацій в умовах оновлення виробництва та швидких змін зовнішнього середовища.

Суть мотивації полягає в розробці такої системи стимулювання, яка б забезпечила виробництво високоякісної продукції і прибутковість своєї роботи, але для цього, перш за все, треба зацікавити кожного конкретного працівника в результативній, високопродуктивній праці. Дана система включає в себе оплату праці, створення нормальних умов для відтворення трудової енергії, робочої сили, тобто забезпечення працівника житлом, послугами охорони здоров'я, освіти та іншого.

Основні завдання мотивації:

формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці;

навчання персоналу і керівного складу психологічним основам внутріфірмового спілкування;

формування в кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом з використанням сучасних методів мотивації.

Для вирішення цих завдань необхідний аналіз:

процесу мотивації в організаціях;

індивідуальної і групової мотивації;

змін, що відбуваються в мотивації діяльності людини при переході до ринкових відносин.

### **Список використаних джерел**

1 Закон України «Про оплату праці» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.

2 Хміль Ф. І. Основи менеджменту: Підручник. Київ: «Академвидав», 2003. 608 с.

3 Армстронг М., Стівенс Т. Оплата праці: практичний посібник з побудови оптимальної системи оплати праці і винагороди персоналу. Дніпропетровськ: Вид-во «Баланс Бізнес Букс», 2007. 512 с.

4 Протосавіцька Л.С., Політичні і правові погляди Клода-



Адріана Гельвеція. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. Вип. 197. Ч. 3., 2014. С 30-35.

5 Колот А.М., Мотивація персоналу: Підручник. Київ: КНЕУ, 2002. 337 с.

6 Борданова Л.С., Мельничук В.Е., Рощина Н.В., Семенченко Н.В. Навчальний посібник: Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Управління персоналом» Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 103 с. URL: [https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/36380/1/Upravlinia\\_personal\\_om\\_KL.pdf](https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/36380/1/Upravlinia_personal_om_KL.pdf)

7 Літинська В.А. Мотиваційні методи кар'єрного просування персоналу підприємств / Літинська В.А. // Вісник Запорізького національного університету : зб. наук.-техн. праць. 2010. № 3 (7). С. 58–61.

8 Положенцева К.Л. «Сучасні проблеми оплати праці в Україні» /Положенцева К.Л./ Міністерство освіти і науки України. Національний авіаційний університет. *Збірник наукових праць «Проблеми системного підходу в економіці»* Випуск 2(76) Видав. «Гельветика» 2020 .С.42-208

9 Заярна Н.М. Зарубіжний досвід мотивації праці та доцільність його використання в Україні. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. № 21 (5). С. 368-372.

*Положенцев Д.В.,  
старший викладач  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

*Шевчик Д.,  
здобувачка вищої освіти III курсу групи ІН15-9-21-Б1УБ  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНА СТРАТЕГІЯ УКРАЇНИ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ**

Головне завдання зовнішньоекономічної стратегії України складається з того, щоб вірно визначити етапи, форми і засоби реалізації міжнародної стратегії

Статистика переконує, що бізнес швидко інтернаціоналізується. Варто лише згадати про стрімке зростання обсягів прямих приватних міжнародних інвестицій або про нові спільні підприємства. Для багатьох фірм перехід на міжнародний рівень є найлегшим способом забезпечення неперервного зростання та збільшення прибутків, для інших – умовою виживання. Інтернаціоналізація може проходити різні стадії.

По-перше, фірми просто використовуватимуть послуги іноземних постачальників, для чого потрібні імпортери. Однак після налагодження стабільного постачання і прийнятних цін інтерес фірм до міжнародного аспекту діяльності згасає. Тому їх залучення до міжнародного бізнесу часткове. Коли внутрішній ринок товарів компанії насичується і внутрішня конкуренція зростає, виникає спокуса експортувати частину продукції. Доки це становитиме лише невелику частку обороту, такі операції, зазвичай, здійснюватимуться через агентів. Подібний бізнес може бути прибутковим, однак не справляти суттєвого впливу на життя компанії.

Із зростанням частки закордонних операцій в обороті фірма переходитиме на прямий продаж через власні торговельні

канали. Саме на цій стадії міжнародна діяльність істотно впливає на поведінку компанії, яка починає перетворюватись на міжнародну.

Наступною стадією інтернаціоналізації компанії є, як правило, заснування виробничих потужностей за кордоном. Цей крок може бути спрямований на реалізацію багатьох цілей, наприклад подолання тарифних бар'єрів, використання дешевшої або доступнішої робочої сили, надання кращих послуг, адаптація конкретного виду товарів до попиту певного ринку, налагодження постачання запчастин.

Деякі фірми вже досягли тієї стадії, коли заснування науково-дослідницьких підрозділів є привабливим. Вони використовують розумовий потенціал там, де він народжується, не переводячи його до таких дорогих країн, як США.

Останнім кроком на шляху до справжньої міжнародної діяльності є перетворення ради директорів компанії на міжнаціональний орган і розширення права власності по всьому світові. Тільки на цьому етапі компанія стає дійсно геоцентричною за своєю орієнтацією. Проте для більшості фірм останні дві стадії трансформації залишаються справою далекого майбутнього.

Значу, що потреба у підготовці менеджерів міжнародних операцій виникає відразу, як тільки фірма починає організовувати власну мережу реалізації за кордоном. Одні люди вважають за краще працювати за кордоном, інші, залишаючись у своїй країні, повинні розширювати своє бачення, переорієнтовувати своє мислення і розвивати здатність до пристосування, щоб відповідати новим вимогам, які ставить перед ними життя.

Розвиток міжнародного менеджменту в Україні це потреба і процес. Постійне вдосконалення менеджерської майстерності є корисним для індивідів, необхідним для нашої держави та обов'язковим для компаній. Підвищуючи свою ефективність, менеджер не лише задовольняє власну потребу довгострокового розвитку і сатисфакції, а й спонукає до кращої реалізації здібностей своїх підлеглих. Отже, і вони мають нагоду

одержувати більше задоволення від роботи та вдосконалення своїх умінь.

Наша держава приділяє сьогодні найбільшу увагу процесам швидкого і постійного економічного зростання. Необхідним для цього є підготовка достатньої кількості кваліфікованих менеджерських ресурсів, інакше повної реалізації потенціалу країни досягти неможливо.

Найголовнішою з цілей компанії є постійне збільшення прибутковості. Для цього вона має у своєму розпорядженні кошти, людські ресурси, обладнання, матеріали, проте лише професійні менеджери спроможні забезпечити їх найефективніше використання.

Необхідність розвитку міжнародного менеджменту зумовлена сьогодні як швидкими економічними змінами, так і підвищеною небезпекою старіння керівництва. Збільшення витрат на наукові дослідження сприяє виникненню нових технологій та товарів. Менеджерам доводиться опановувати нові прийоми та інструменти міжнародного менеджменту, аби знати, як запроваджувати їх у своїх організаціях та адаптувати до них організації.

Отже, функціонування інституцій розвитку міжнародного менеджменту повинне спиратися на рівень знань, особисті якості та спеціальні менеджерські навички. Ефективність цих інституцій залежить від того, наскільки спектр обраних навчальних методів відповідає конкретним освітнім завданням. Мудрість полягає не у прихильності до певного методу, а у правильному виборі з великого арсеналу наявних методів.

Дуже важливо розрізняти концептуальні відмінності у природі менеджменту міжнародних та національних операцій. Хоч процес менеджменту в обох випадках однаковий, проте міжнародний менеджмент набагато комплексніший з огляду на значні відмінності середовища. Тому інституції розвитку менеджменту повинні не тільки надавати знання про ці відмінності, розвивати здатність до виявлення значущих розбіжностей і прагнення адаптуватися до деяких з них, а й стимулювати пошук золотої середини між інноваціями та

адоптаціями до того, що неможливо змінити.

Національні економічні системи, по-перше, варіюють від вільного підприємництва до регульованого вільного підприємництва і до вираженого соціалізму. По-друге, існують відмінності за ступенем еволюції ринків, що породжує необхідність адаптації продуктів та послуг. По-третє, відмінності у рівні зарплати зумовлюють необхідність вибору різних технологічних рівнів. Таким чином, одна і та сама електронна компанія може протистояти урядовому втручанням в Англії і працювати в альянсі з урядом в Індії чи виробляти кольорові телевізори у США і активно продавати малі транзисторні приймачі в Африці, застосовувати високі технології у Голландії і продовжувати використання напівручного обладнання у латиноамериканській країні.

Можна виділити головні елементи системи міжнародної стратегії України:

Створення міцного експортного сектора;

Зміцнення і забезпечення конвертації національної валюти;

Залучення іноземних коштів на основі створення спільних підприємств;

Лібералізація імпорту;

Формування системи зовнішньоекономічного менеджменту;

Здійснення іноземної підприємницької діяльності;

Кадрове забезпечення зовнішньоекономічної діяльності.

Отже, можна сказати, що головне завдання зовнішньоекономічної стратегії України складається з того, щоб вірно визначити етапи, форми і засоби реалізації міжнародної стратегії.

### **Список використаних джерел**

1. Про зовнішньоекономічну діяльність, Закон України // Відомості ВРУ. 1991. №29.

2. Шубалий О. М., Рудь Н. Т., Гордійчук А. І., Шубала І. В., Дзямулич М. І., Потьомкіна О. В., Серета О. В. Управління персоналом: підручник / за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк: ІВВ

Луцького НТУ, 2018. 404 с.

3. Козак Ю.Г., Логвінова Н.С. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств: Навчальний посібник 4-те вид., перероб. та доп. К.: Освіта України, 2012. 272 с.

*Положенцева Е.Л.,  
кандидат економічних наук, доцент  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

*Бондаренко В.С.,  
здобувач вищої освіти III курсу, групи ІН15-9-21-Б1УБ  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: СУТЬ, ФУНКЦІЇ, МЕТОДИ, ДОСВІД**

Одним із сукупності складових підприємства, як цілісної виробничо-господарської системи, поряд з управлінням діяльності є управління персоналом. В літературі можна зустріти інші варіанти структурування системи підприємства, але завжди виділяється кадрова складова, як основна частина системи управління.

Зараз широко використовуються такі поняття, як: управління трудовими ресурсами, управління працею, управління кадрами, управління людськими ресурсами, управління людським фактором, кадрова політика, кадрова робота і т.д., котрі так чи інакше відносяться до трудової діяльності людини та управлінню його поведінки на виробництві.

Для нас є цікавим поняття „управління персоналом”, але не кадрами, бо ці терміни не варто використовувати як синоніми через те, що в ряді високорозвинених країн (наприклад у Франції) до кадрів традиційно відносять лише управлінців найвищого та середнього рівнів, спеціалістів, що мають високу професійну підготовку.

В зв'язку із зростаючою роллю людського фактору в сучасному виробництві, однією з найважливіших функцій управління персоналом стає розвиток персоналу, а не просто приведення його чисельності у відповідність до наявності робочих місць, що потребує іншого підходу до прийняття

управлінських рішень. Це стало аргументом для виділення управління персоналом в окремий напрямок менеджменту.

В літературі можна зустріти приклади різного тлумачення поняття „управління персоналом”. Одні автори у визначенні оперують ціллю та методами, за допомогою котрих можна досягти цієї цілі, тобто акцентують увагу на організаційному аспекті управління. Інші у визначенні найбільшого значення надають змістовій частині, що відображає функціональний бік управління. Типовим прикладом першого підходу є визначення В.П. Галенко: „Управління персоналом – це комплекс взаємопов’язаних економічних, організаційних та соціально психологічних методів, що забезпечують ефективність трудової діяльності та конкурентоспроможності підприємств”.

Інший підхід відображається у визначенні управління персоналом, що прийнятий в німецькій школі менеджменту: „Управління персоналом – область діяльності, найважливішими елементами котрої являються визначення потреби у персоналі, залучення персоналу, задіяння в роботі, вивільнення, розвиток, контролінг персоналу, та структурування робіт, політика винагород та соціальних послуг, політика участі в досягненні успіху, управління затратами на персонал та керівництво співробітниками.

Цілями управління персоналом підприємства являються:  
підвищення конкурентоспроможності підприємства в ринкових умовах;

підвищення ефективності виробництва та праці, а саме досягнення максимального прибутку;

забезпечення високої соціальної ефективності функціонування колективу.

Успішне виконання поставлених цілей потребує виконання таких задач, як:

забезпечення потреби підприємства в робочій силі в необхідній кількості та кваліфікації;

досягнення обґрунтованого співвідношення між організаційно-технічною структурою виробничого потенціалу та структурою трудового потенціалу;



повне та ефективне використання потенціалу робітника та виробничого потенціалу в цілому;

забезпечення умов для високопродуктивної праці, високого рівня її організованості, вмотивованості, самодисципліни, виробітки у робітника звички до взаємодії та співробітництва;

закріплення робітника на підприємстві, формування стабільного колективу як умова окупності коштів, що тратаються на робочу силу (залучення, розвиток персоналу);

забезпечення реалізації бажань, потреб та інтересів працівників по відношенню до змісту праці, умов праці, виду зайнятості, можливості професійно-кваліфікаційного та посадового просування;

узгодження виробничої та соціальних задач (балансування інтересів підприємства та інтересів працівників, економічної та соціальної ефективності);

підвищення ефективності управління персоналом, досягнення цілей управління при скорочення витрат на робочу силу.

Ефективність управління персоналом та найбільш повна реалізація поставлених цілей у великій мірі залежать саме від принципів та методів управління персоналом. Слід зауважити, що чим більшою є компанія та чим більше підрозділів і філіалів вона має тим більше значення має узгодження загальних принципів здійснення єдиного управління. Але спочатку давайте поговоримо про засоби управління, через та за допомогою котрих і відбувається процес управління персоналом. Існує три групи основних засобів управління: прямі засоби управління, опосередковані та особлива група – квазізасоби управління, котрі не можна включити до попередніх двох.

До найважливіших прямих засобів безпосереднього управління належать такі:

делегування повноважень і завдань, тобто передавання співробітникам не тільки виконання чітко сформульованих завдань, а й певних компетенцій, а отже разом з самостійністю і додаткової відповідальності;

обговорення в колективі, бесіди з підлеглими, під час

котрих рішень. Це допоможе не тільки налагодити інформаційний потік між відбувається не тільки узгодження дій та рішень працівників та керівника а й підвищення мотивації підлеглих через залучення їх до рішення управлінських керівництвом та персоналом а й створить атмосферу довіри у колективі, допоможе оперативному визначенню проблематики та пошуку рішень;

критика та заохочення, тобто форми оцінювання людської праці, але підлеглі не повинні сприймати критику як покарання, а лише як сигнал для покращення якості своєї праці. Керівник завжди має вислухати пояснення та вибачення працівника та прийняти їх, якщо вони виправдані;

службовий нагляд і контроль за результатами праці, що мають співвідноситися з нормами та плановими завданнями і порівнюватися з фактичним станом справ;

інформація та комунікація, тобто кожний працівник повинен мати доступ до необхідної та релевантної для його сфери діяльності інформації, окрім того необхідно забезпечити безперешкодний потік інформації в середині підприємства як у вертикальному, так і в горизонтальному напрямку. Окрім того обізнаність працівника є одним з факторів його вмотивованості в своїй праці;

директиви та вказівки, перші мають стосуватися основних, стратегічних напрямків діяльності та розвитку підприємства, а вказівки вже конкретизують їх та приписують як діяти в конкретних ситуаціях. Основною функцією директив та вказівок є узгодження діяльності всього підприємства.

Другу групу засобів управління, так званих непрямих, чи опосередкованих засобів управління персоналом складають:

характеристика посади, тобто опис її мети, завдань, компетенцій і співвідношення з іншими посадами, вимог до працівника. З одного боку це є основою для контролю, з іншого допомога працівнику адаптуватися на даній посаді;

оцінка робочого місця, котра частково здійснюється на основі характеристики посади, але тут враховуються і складність діяльності, і умови роботи, і т.д.;

оцінка співробітника, тобто оцінка його особистого внеску. Таким чином, за допомогою оцінок і балів, можна виявити здібності та можливості робітника та необхідність підвищення його кваліфікації, звільнення та підвищення. В деякій мірі така оцінка являється одним з факторів мотивації робітника.

До квазізасобів застосовують неформальні групи та робочу атмосферу. Причини створення неформальних груп криються у самій природі людини, її особистих та суб'єктивних уподобань, потребі у спілкуванні. Розрізняють такі соціологічні та організаційні причини створення неформальних груп:

соціальна відмінність (робітники – службовці, місцеві жителі – іноземці);

чітко окреслені централізація та формалізованість організаційної структури (анонімність);

наявність неформальних лідерів на певних рівнях організації;

брак інформації та виникнення чуток.

Все більшої значущості разом із якістю персоналу набувають кадрові служби та відділи управління персоналом. Штат управління персоналом має часткову залежність від національної норми розрахунку співвідношення кількості співробітників кадрових служб та персоналу. Так в Україні на одного співробітника кадрової служби припадає 40-90 чоловік, в Німеччині – 130-150, у Франції – 130 в США – 100, в Японії – 40 чоловік.

В промисловості України більше половини співробітників служб управління персоналом зайняті нормуванням та оплатою праці, в той час, як в системах управління трудовими ресурсами в США найбільша частина працівників зайнята відбором, адаптацією та оцінкою персоналу. На підбір одного кандидата в США затрачується до 16-18 людино-годин, в Японії – до 48 людино-годин, показники по Україні є меншими в декілька разів. Кожен рік кількість працівників кадрових служб в США зростає на 2 %.

Зараз в Україні немає широкого застосування досвіду іноземних держав у розрізі управління персоналом. Лише деякі

підприємства вводять нетрадиційні системи оплати праці, навчання спеціалістів явище поки що занадто рідкісне, підбору персоналу не надається потрібної уваги. Лише мотиваційні нововведення знайшли місце на українських підприємствах.

### **Список використаних джерел**

1. Альбом до бізнес-тренінгу: Мистецтво управління персоналом. К.: Центр економічної освіти, 2002.
2. Базаров Т.Ю. Управління персоналом. К.: 2001.
3. Бова А. Проблеми управління соціальним капіталом // Журнал „Персонал” 2003. № 3. С. 58.
4. Іванцевич Дж.М., Лобанів О.О. Людські ресурси управління. К.: Справа, 1993.
5. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підр. К.: КНЕУ, 2002.

*Положенцева Е.Л.,  
кандидат економічних наук, доцент  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»  
Варсегова Є.А.,  
здобувачка вищої освіти, групи ІНЗ-9-23-БІПС  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **НОВИЙ ЗАКОН УКРАЇНИ ПРО АВТОРСЬКЕ ПРАВО ТА СУМІЖНІ ПРАВА**

Авторське право – це сукупність майнових і немайнових прав авторів та їх правонаступників пов'язанні із створенням та використанням творів науки, літератури і мистецтва.

Суміжне право – права виконавців фонограм і відеограм та організації мовлення

Навіщо оновили закон

Потреба законодавчо догнати розвиток інформаційного простору виникла давно, адже технології розвивалися швидше за законодавство, яке їх регулювало. За останні 30 років з моменту ухвалення попередньої редакції закону побільшала і кількість шляхів для створення та поширення контенту.

Через легкий доступ до контенту стало простіше порушувати права авторів, розповсюдилось інтернет-піратство, а самі порушення стало важче відстежувати.

1) Оригінальність твору

За старим законом твір визначався як «результат творчої діяльності», а за новою це вже «оригінальне інтелектуальне творіння автора». Звучить складнувато, до того ж незброєним оком можна не помітити різниці. Та вона є: дивіться на «оригінальність», яка відтепер стає нормативним критерієм охорони об'єктів авторського права.

Новий закон пояснює це так: «оригінальність твору – ознака (критерій), що характеризує твір як результат власної

інтелектуальної творчої діяльності автора та відображає творчі рішення, прийняті автором під час створення твору».

Якщо розкласти це на атоми, то твір вважається оригінальним, якщо діяльність автора, внаслідок якої він з'явився, була:

творча;

його власна;

інтелектуальна;

відображає прийняті ним творчі рішення.

Про фото:

Безумовно, це фото є фотографічними творам, адже:

створені інтелектуальною діяльністю автора, є оригінальними, тобто мають особливий творчий підхід, авторський задум та сюжет, відображають індивідуальну творчість автора;

виконувалися з застосуванням спеціальних технологій та зафіксовані в певній формі.

Тож, якщо ви 100 разів клацнули на мобільний телефон Софіївський Собор, імовірно ці фото не будуть визнані твором. І лише авторська зйомка, з унікальною кольоровою гамою небес, птахом у небі та радісними дітьми претендуватиме на звання твору.

Оцінювати фото на оригінальність, у випадку суперечки, знову ж таки доведеться національним судам. Вони можуть звернутися до висновків Суду ЄС і запозичити його досвід. Суд ЄС вказує: фотографії є фотографічними творами (об'єктами авторського права), якщо при створенні фото автор використовує оригінальні, унікальні прийоми фотографування, постановки чи застосовує унікальні технічні засоби.

Якщо фото є оригінальним, то воно вважається фотографічним твором. Як наслідок, таке фото захищається авторським правом.

2) Знищення без попередження.

Раніше Закон зобов'язував того, хто володів оригіналом твору образотворчого мистецтва або архітектури, дати можливість автору його викупити перед його знищенням.

Тепер це положення працює лише з образотворчим мистецтвом. Тож власник наприклад архітектурного об'єкту більше не повинен звітувати автору про свої вандалські наміри.

### 3) Творчість для інших.

Тепер роботодавець за замовчуванням набуває майнові права на твір, створений працівником за трудовим договором чи контрактом, з моменту його створення. Те ж саме стосується творів, які створюються на замовлення, за винятком творів образотворчого мистецтва, але виняток не поширюється на твори, спеціально створені як елемент комп'ютерної програми.

Знову-таки, ці норми не обмежують свободи сторін у договорі, домовитись про інший розподіл майнових прав можна.

При цьому, у автора залишаються немайнові права, наприклад, право визнання авторства, право на псевдонім, перешкоджання спотворенню твору тощо, а також право на винагороду, яка, згідно з новим законом, може бути включена в зарплату.

### 4) Сирітські твори.

Назва «сирітські твори» ніби говорить сама за себе – кинуті напризволяще, забуті дітища творця. Це твори, правовласники яких не встановлені чи принаймні їхнє місцезнаходження невідоме. Сирітським твором може бути, скажімо, книга, яку можна знайти в бібліотеках, але контакти та місцезнаходження автора якої не вдалося знайти.

Водночас, програма, викладена в загальний доступ юзером-анонімом, з яким не вдалося зв'язатися, не буде визнана сирітським твором: закон передбачає такий статус лише для творів, опублікованих у книзі, журналі, газеті або інших письмових виданнях, що містяться в колекціях бібліотек, музеїв з відкритим доступом для відвідувачів, в архівах або організаціях із збереження фондів аудіо-, відеозаписів.

Не слід плутати сирітські твори з суспільним надбанням. Строк дії авторського права на сирітські твори не впливає, на відміну від творів у суспільному надбанні, права на які вже точно нікому не належать.

Сирітські твори можна використовувати тільки

бібліотекам, музеям, архівам і т. і. після невдалих спроб ідентифікувати автора.

Однак, «батьки» твору можуть з'явитись в будь-який момент і відновити свої батьківські (авторські) права. Передбачається, що КМУ буде відповідати за реєстр сирітських творів, регламентувати порядок та умови вжиття заходів щодо ідентифікації та належного розшуку авторів.

5) Авторські права: прихована загроза.

За законними підставами для захисту прав є будь-яке порушення, невизнання або оспорювання таких прав, а також створення загрози їх порушення.

Новий закон нарешті визначився, що ховається під «загрозами»:

1) розповсюдження пристроїв, обладнання, що включає комп'ютерну програму та надає доступ користувачам до об'єктів авторського права та/або суміжних прав без дозволу;

2) налаштування комп'ютерної програми та інших додатків, які надають доступ до захищених об'єктів без дозволу;

3) надання інструкцій щодо налаштування комп'ютерної програми та інших додатків для отримання доступу до об'єктів авторського права та/або об'єктів суміжних прав без дозволу з метою отримання винагороди від надання таких інструкцій.

Перелік порушень також уточнили. До прикладу, «плагіат» новий закон розкриває не лише як опублікування чужого твору під своїм іменем, а й включаючи його переклад, опублікування у незмінному або видозміненому вигляді.

б) Право слідування по-європейськи.

Новий закон уніфікує положення стосовно права слідування з правилами, що діяли в ЄС ще з 2001 року.

Право слідування – це механізм винагороди автора у разі перепродажу оригіналу твору. Щоразу у випадку такого перепродажу автор (та його спадкоємці) матиме право на отримання відсотку від ціни, але не більше як 12 500 євро.

Цікаво, що право слідування поширюватиметься не лише на ті організації, що є професійними торговцями мистецькими творами (аукціонні будинки та галереї), але і на приватних осіб,



якщо вони продають твори у мережі Інтернет. Тож коли виставлятимете роботи якогось автора на OLX – не забувайте про відрахування йому коштів!

#### 7) Лінкінг і фреймінг.

Хм, звучить як щось на айтішному. Насправді, так воно і є. Ці терміни позначають два своєрідні способи, у які вебсайт може відсилати вас до стороннього контенту.

Уявімо, ви створили список з топ-10 ваших улюблених зображень пса Патрона і хочете оприлюднити його на своєму сайті. Якщо цей список міститиме посилання на оригінальні зображення, розміщені деінде, це вже вважається лінкінгом. Ваш сайт не відтворює ці зображення, але значно полегшує для користувача доступ до них – достатньо лиш натиснути на наданий вами лінк.

Ви можете піти далі і вбудувати ці зображення у сторінку вашого сайту, при чому не скопіювавши їх зі сторонніх серверів. Технічно, ви лише даєте вказівку браузеру завантажити їх з сервера, на якому вони були первинно розміщені, і відобразити поряд з вашим власним контентом. Хоча для користувача результат був такий самий, якби браузер завантажив копії цих зображень напряму з вашого сервера.

Наприклад, це – фреймінг, бо ваш браузер завантажує зображення не з сервера AIN.UA, а з сервера Wikimedia Foundation:

Новий закон визначає критерій, за якого ви можете правомірно лінкувати і фреймувати сторонній контент. Якщо коротко, цей контент має бути спершу правомірно доступний і без лінкінгу/фреймінгу. Тобто, якщо автор зображення обмежив загальний доступ до нього – наприклад, доступ є платним – але ваш лінкінг/фреймінг дозволяє обійти це обмеження, це вважатиметься порушенням авторського права.

#### **Список використаної літератури:**

1) Марія Єсипович, Associate, Axon Partners, Микита Євстіфеев, Associate, Axon Partners, Новий закон про авторське право в Україні. Що змінилось? URL:

<https://ain.ua/2023/01/17/novyj-zakon-pro-avtorske-pravo-shho-zminylos/>

2) Про авторське право і суміжні права. Закон України від 23.12.1993 № 3792-XII URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3792-12#Text>

3) Намака К.. Майнові права на код та AI-об'єкти. Головні зміни в новому законі про авторське право. Legal IT Group URL: <https://dou.ua/lenta/articles/new-copyright-law/>

*Положенцева Е.Л.,  
кандидат економічних наук, доцент  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»  
Положенцев Д.В.,  
старший викладач  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ**

Безумовно, науково-педагогічні працівники є частиною національної економіки України. І, як будь-які господарюючі суб'єкти, НПП намагаються досягти конкурентних переваг. Тому, однією з головних особливостей сучасного закладу освіти (далі ЗО) є його економічна ефективність, продуктивність, використання інноваційних методів, підвищення ефективності кадрової політики.

Професійні вимоги до випускників ЗО стають дедалі складнішими, ширшими та багатоаспектними. Особливо це стосується закладів вищої та професійної освіти. Зазначене вимагає підвищення кваліфікації, професійного зростання науково-педагогічних працівників, тому що кожен заклад освіти повинен орієнтуватися не тільки на зовнішніх роботодавців, а й на внутрішні потреби НПП [4].

Система управління персоналом у СОД досить специфічна. Головна особливість освітніх кадрів, на нашу думку, – унікальність взаємодії професійного з особистим. Персонал СОД формує методи, принципи, манеру викладання, інтуїтивне сприйняття (передбачення) учнівського таланту на основі як професійних, так і особистісних компетенцій. Більш того, на відміну від інших професій, все життя педагога та НПП складається з освітньої діяльності. Тобто, робота освітнього персоналу не припиняється з закінченням аудиторного часу. Ці відмінні особливості диктують необхідність особливого підходу

до управління науково-педагогічними кадрами.

Отже, для побудови ефективної системи управління персоналом суб'єктів освітньої діяльності необхідно, в першу чергу, розуміти сутність поняття «система управління персоналом» і, особливо, «система управління науково-педагогічним персоналом».

Система управління науково-педагогічним персоналом – комплекс економічних, організаційно-адміністративних, технологічних і правових способів та методів управління, спрямованих на досягнення цілей суб'єктів освітньої діяльності (рис. 1).

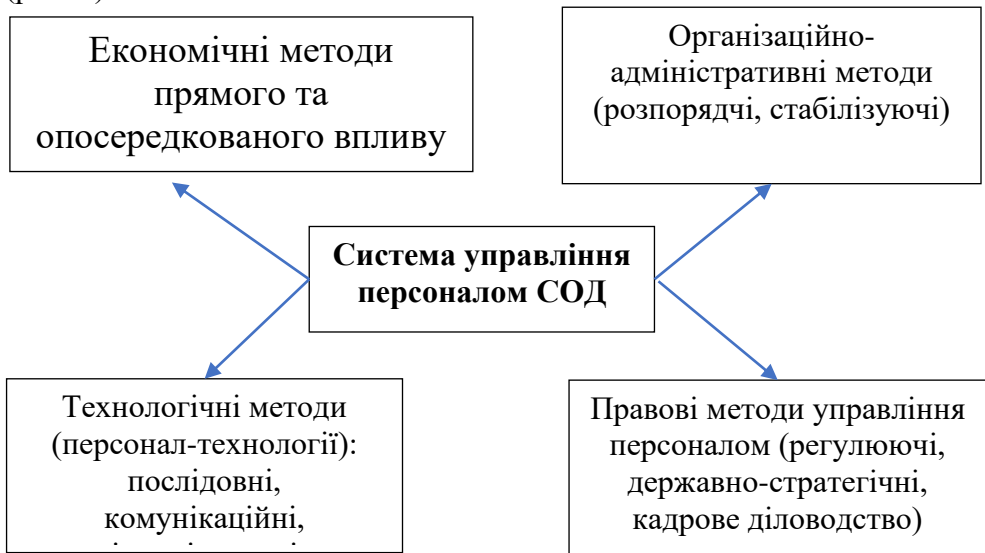


Рис. 1 Комплекс інноваційних методів управління персоналом СОД

\*Розроблено авторами самостійно

Рациональне управління персоналом в освіті в сучасних умовах вимагає використання інноваційних методів, які будуть найбільш продуктивними та найменш затратними [5].

На рис. 1 запропоновано виділення чотирьох груп методів управління персоналом в освіті.

1 група. Економічні методи в управлінні освітніми кадрами

До економічних методів зазвичай відносять важелі механізму ринкового господарювання (фінансування, ціни, тарифи, кредит, дохід, зарплату, премії, відсотки, податки та інше).

В управлінні персоналом освітньої сфери економічні методи доцільно розділити на методи прямого економічного впливу на НПП і економічні методи опосередкованого регулювання діяльності закладів освіти.

До прямих методів віднесемо організаційно-педагогічне планування, комплексні цільові програми, комерційний розрахунок, систему регуляторів.

До методів опосередкованого регулювання належать – загальнодержавні програмні заходи та система регуляторів освітньо-господарської діяльності.

Також, враховуючи сьгоднішні умови господарювання ЗО, на нашу думку, слід приділити особливу увагу використанню таких економічних важелів управління НПП, як:

господарський (комерційний) розрахунок, що дозволить освітянам бачити результат власної роботи і витрати на цей результат;

фінансування освітньо-професійної діяльності;

кредитування та субсидування;

економічні пільги та санкції персоналу СОД;

матеріальне стимулювання персоналу СОД.

2 група. Організаційно-адміністративні методи управління науково-педагогічним персоналом

До цієї групи віднесемо

1. Організаційно-стабілізуючі важелі – регламентування, нормування й інструктування.

Регламентування для НПП визначається в обов'язковому знанні статуту навчального закладу, посадових інструкцій, положень про кафедри, факультети, гуртки, конференції тощо, правил внутрішнього розпорядку. Нормування відображає знання економічних, технологічних, організаційних нормативів.

Інструктування – невід’ємна частина навчального процесу, яка полягає в роз’ясненні, проведенні науково-методичних семінарів щодо інноваційних форм і методів організації освітнього процесу (інклюзивне середовище, цифровізація тощо).

2. Організаційно-розпорядчі методи в управлінні освітніми кадрами регламентують організаційні зв’язки і їх поточне коригування при змінах в освітньому процесі. Формами прояву розпорядчих методів управління НПП є накази керівників ЗО, розпорядження керівників кафедр, факультетів, протоколи засідань та інша документація, що є типовою для того чи іншого ЗО.

3 група. Технологічні методи управління персоналом в освіті, або персонал-технології

Під персонал-технологією, на думку О.М. Лизунової, розуміється «механізм взаємодії керівників усіх рівнів управління зі своїм персоналом із метою ефективного використання тих обмежених економічних ресурсів, що є на виробництві, насамперед робочої сили, трудового потенціалу всіх категорій працівників» [6].

Зокрема, для науково-педагогічних робітників НПП-технології можна розділити на три блоки: послідовні, комунікаційні, індивідуальні технології.

1. Послідовні НПП-технології передбачають виконання серії послідовних взаємозв’язаних завдань.

2. Комунікаційні НПП-технології – встановлення трудових взаємозв’язків між окремими НПП і підрозділами закладу освіти.

3. Індивідуальні НПП-технології – конкретизація управлінських дій стосовно того або іншого науково-педагогічного працівника.

Для суб’єктів освітньої діяльності доцільно рекомендувати використання в управлінні таких персонал-технологій:

1) персонал-технології позикової праці (аутсорсинг, аутстафінг) – обмін освітніми кадрами;

2) навчальні персонал-технології – інноваційні методи

підвищення кваліфікації, наприклад, через систему накопичення балів рейтингового оцінювання.

Саме НПП-технології дадуть змогу мінімізувати витрати на управління персоналом суб'єктів освітньої діяльності, що сприяє підвищенню ефективності його використання.

#### 4 група. Правові методи управління НПП

Правові методи в управління освітніми кадрами доцільно розділити на 3 групи:

##### 1. Система юридичних актів щодо управління НПП.

В основному, це методи, які передбачають санкції за відхилення від порядку та закону. Обов'язковому знанню і виконанню підлягають акти централізованого законодавства:

комплекс ЗУ «Про освіту»;

Кодекс законів про працю України;

ЗУ у сфері управління персоналом;

укази Президента України, постанови Кабміну

тощо.

Локальні акти: Статут ЗО, Положення про структурний підрозділ, колективний договір, Правила внутрішнього розпорядку, Правила корпоративної етики, Положення про захист персональних даних працівників, штатний розпис, посадові інструкції тощо.

Індивідуальні акти: трудовий договір (контракт), наказ (розпорядження).

##### 2. Державно-стратегічні методи управління НПП.

До них відноситься:

правові засади підбору та оцінювання персоналу;

розробка та наповнення бази даних кваліфікованих кандидатів для відбору;

оцінка, конкурсний відбір НПП;

взаємодія з центрами зайнятості, рекрутинговими агентствами, лізинговими, аутсорсинговими компаніями.

Для оцінювання і адаптації НПП необхідно інформувати персонал щодо змісту, завдань, критеріїв оцінювання, результатів оцінювання, розробленої моделі комплексної оцінки НПП.

### 3. Кадрове діловодство в освітній організації.

Кадрове діловодство передбачає розуміння керівником ЗО поняття кадрової документації, управлінської документації, організаційної документації, документації з особового складу (накази про прийняття на роботу, переведення, звільнення, надання відпусток, відрядження, заохочення, застосування стягнень тощо), документація у сфері матеріальної відповідальності (договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність тощо), порядку ведення електронних трудових книжок, обліку кадрів, архівування.

Запропонований комплекс інноваційних методів управління персоналом СОД дозволить сформувати ефективну систему управління персоналом закладів освіти. Він є універсальним для освітніх суб'єктів будь-якої форми власності і рівня акредитації.

### **Список використаних джерел**

1. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 №2145-VIII зі змінами 02.07. 2023 (підстава – 3143-IX) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 24.10.2023)

2. Словник української мови: в 11 томах. Том 9, 1978. С. 814.

3. Шубалий О. М., Рудь Н. Т., Гордійчук А. І., Шубала І. В., Дзямучич М. І., Потьомкіна О. В., Серета О. В. Управління персоналом: підручник / за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

4. Могильна Л.М. Інноваційна система підготовки та управління персоналом в закладах професійної освіти на засадах цифрової трансформації. Економіка та суспільство. Випуск № 51 URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2507/2426> (дата звернення: 26.10.2023)

5. Кустріч Л. О. Інновації в системі управління персоналом. Економіка та держава. Серія «Економічна наука» №4, 2022. С.34-38



6. Лизунова О.М., Іщенко Я.Г., Кондрашова Г.В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. Економіка та управління підприємствами. Економіка і суспільство. Випуск №14 Мукачівський державний університет, 2018 с. 448-456 URL: [https://economyandsociety.in.ua/journals/14\\_ukr/62.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/14_ukr/62.pdf) (дата звернення: 27.10.2023)

*Положенцева Е.Л.,  
кандидат економічних наук, доцент  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»  
Чижевський О.М.,  
здобувач другого рівня вищої освіти I курсу,  
групи ІНЗ-9-23-МІПУА  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ПРОБЛЕМАТИКА ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ ТА ПОВ'ЯЗАНИХ З НЕЮ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ**

В публікації розглянуто вплив податків на економічний розвиток України та добробут суспільства, і що можна і потрібно зробити, аби цей вплив не був негативним. Показані деякі управлінські рішення щодо впровадження податків та зміни податкових ставок у сучасній Україні, які значною мірою вплинули на внутрішні процеси в нашій молодій країні, а також ставлення до цього деяких експертів з економіки.

Перші кроки у реформуванні податкової системи ще молодій Україні тісно пов'язані з такими видатними людьми, як заслужений економіст України Олександра Кужель [1] та український вчений-економіст, член-кореспондент Академії технологічних наук України, заслужений економіст України Олександр Пасхавер.

Їм вдалося переконати Президента Кучму та запровадити єдиний податок для малого бізнесу в Україні [2].

До позитивних результатів його запровадження можна віднести наступні:

1. Сплата єдиного податку припинила нескінченні податкові перевірки, що перетворилися на «податковий рекет», який формував страх та постійне почуття провини підприємців у процесі своєї діяльності. Морально-психологічний клімат у малому та мікробізнесі став набувати цивілізованого вигляду.

2. Спрощення процедури адміністрування податків, що

призвело до зниження витрат підприємницької діяльності.

3. Надходження до бюджету відчутно зросли [2];

4. У країні почав формуватися середній клас [2].

Слід відзначити, що ця податкова реформа (введення єдиного податку) була єдиною, яка пройшла повний цикл від формування ідеї до її реалізації. І головне те, що всі її цілі досягнуто на 100%.

Протягом усього періоду існування України темною плямою і не вирішеною проблемою в економіці є її тінізація. Цьому сприяють дві причини:

1) Високі податкові ставки.

"...український бізнес платить 45,2% від своїх доходів", - підкреслює Сергій Родлер, аналітик TeleTrade. Експерт порівнює цей показник з аналогічними в інших країнах. Так, у Польщі бізнес платить 40,8% від доходів, а середній показник по країнах ОЕСР становить 39,9%. "Дана цифра (показник в Україні, - ред.) є занадто високою для країни, що розвивається ...» [3].

У зниженні податкових ставок неоконсерватори бачать магістральний шлях вирішення багатьох проблем сучасної економіки. Довгостроковим наслідком зниження податкових ставок має стати не зростання бюджетного дефіциту, а його припинення. Ці закономірності були математично досліджені, і результат відомий у світовій економічній науці як ефект А. Лаффера. Крива відображає взаємозв'язок між величиною ставки податків та обсягом надходження їх до державного бюджету. У разі підвищення ставки доходи держави з допомогою податків спочатку збільшуються, але до певної межі, після чого підвищення податкової ставки зменшує податкові надходження.

Високі податки знижують стимули виробництва та зменшують податкові доходи держави [4].

2. Заплутаний та надмірно великий документообіг.

С. Родлер звертає увагу на один цікавий показник від Світового банку – час, який у середньому витрачає бізнес на підготовку та сплату податків на рік: «В Україні це 328 годин.

Наприклад, у Німеччині – 218 годин, у Білорусі – 170 годин, а у середньому у світі 233 години» [3].

«Зниження податкових ставок стане ключовим стимулом економічного розвитку та детінізації економіки, важливим допоміжним інструментом залучення інвестицій», - вважає автор проекту податкової реформи Андрій Гмирін [3].

Таку думку поділяють більшість економістів та політичних діячів у нашій країні. Але більшість – це не всі. Найбільш яскравими прикладами абсолютно різних, правильніше навіть сказати, діаметрально протилежних підходів до оподаткування є рішення КМУ:

- 1) Арсенія Яценюка (2014-2016 рр.),
- 2) Володимира Гройсмана (2016-2019 рр.).

З метою детінізації економіки, під страхом утворення 100 млрд. дефіциту у пенсійному фонді, уряд А. Яценюка знизив ставку ЄСВ із 41% до 22%, та ставку податку на прибуток – із 25% до 18%. І навіть підвищення мінімальної заробітної плати, що є непрямим підвищенням податків, – до 13% за весь період існування уряду А. Яценюка, не призвело до збільшення податкового тиску на бізнес [5]. Фактично податки знизилися, що призвело до реального, хоч і повільного, але все ж таки початку виходу економіки України з тіні. Зокрема, знизилася кількість неоформлених працівників на підприємствах.

Зайнявши у квітні 2016 р. посаду прем'єра, В. Гройсман «помножив на нуль» усі досягнення попереднього уряду, збільшивши податки опосередковано, шляхом:

- 1) підняття мінімальної заробітної плати за перші вісім місяців більш ніж утричі [6];
- 2) підняття ЄСВ за співробітника, що працює на частину ставки (раніше оплачувався пропорційно цій частині ставки), і його прирівняння до повної ставки. При цьому відсоткові ставки податків, знижені попереднім урядом, залишилися на тому самому рівні.

Для підприємств, у яких зарплата після підняття мінімалки не змінилася, тобто вона була високою ще до введення цих змін, податкове навантаження залишилося колишнім. Але

найбільший податковий удар припав на бізнес, розташований не у великих містах, а там, де заробітна плата співробітників була на рівні мінімальної. Під цю категорію потрапила тією чи іншою мірою більшість рітейла. Для тих, хто не зміг підтримувати свій прибуток на достатньому рівні для нових витрат, було три варіанти шляху:

- 1) звільняти співробітників і йти в тінь;
- 2) закривати існуючий бізнес;
- 3) прийняття стратегії поступової ліквідації підприємства у тіньовому чи білому режимі.

Починаючи з 2017 року виразно впадало у вічі зростання кількості оголошень про здачу приміщень в оренду або їх продаж. Якщо у період уряду А. Яценюка, вважалося великим успіхом знайти приміщення під бізнес у ліквідному місці, то за часів уряду В. Гройсмана для багатьох удача асоціювалася, як «ліквідувати бізнес із мінімальними втратами».

Слід віддати належне прем'єру В. Гройсману, оскільки саме він започаткував реформу «Децентралізації влади», проте користі для економіки країни він не приніс. Різке зростання витрат, пов'язаних із підвищенням податків, змінили тренд зростання бізнесу на протилежний. Анулювались існуючі стратегії підприємств, а також ключові показники ефективності робочих процесів.

Таким чином:

відсутність єдиного бачення проблем в економіці та податковій політиці;

відсутність єдиного підходу до їх вирішення різними політичними силами в Україні, які перебувають у виконавчій владі в даний момент;

відсутність послідовності податкових стратегій;

відсутність моделювання та обґрунтування нововведень;

все це призвело до відсутності системності та прозорості у податковій політиці, непередбачуваності трендів розвитку бізнесу та, як наслідок, до консервації проблем в економіці.

У аналітичному дослідженні під назвою «Tax Hells 2023», яке було розроблено дослідницькою установою The 1841

Foundation, Україна посіла четверте місце у рейтингу держав «Податкового пекла» [7].

На нашу думку, щоб детально розібратися в першопричинах проблем, необхідно розкрити причинно-наслідкові зв'язки податкових процесів.

Податок, як процес, можна поділити на два етапи:

1) вилучення коштів у суб'єкта бізнесу.

2) поповнення бюджету задля забезпечення видаткової його частини.

Саме в такому порядку, згідно з нумерацією, ці два процеси реалізуються у часі. І оскільки їх можна розділити, то їх можна окремо уявити графічно в Декартовій системі координат. Причому мета другого більш соціальна, ніж економічна.

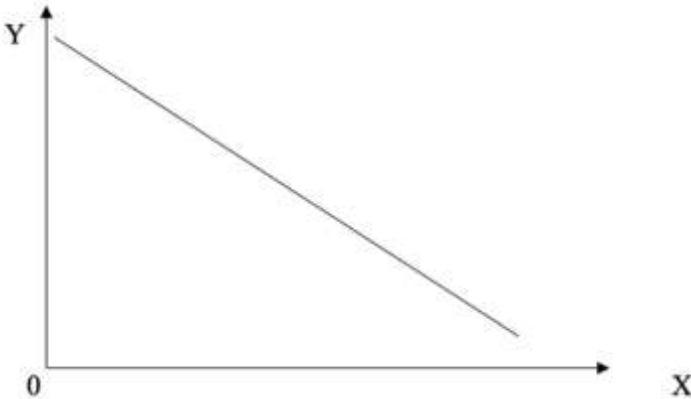


Рисунок 1 - Залежність фінансових ресурсів підприємства (Y) від суми сплачуваних податків (X)

Функція спадна. Очевидно, що чим більше віддаєш, тим менше в тебе залишається. Що менше у підприємства залишається ресурсів, то менше у нього можливостей до розвитку. Таким чином, можна дійти невтішного висновку: податки в системі координат, в якій вони функціонують в Україні на даний час, є демотивуючим фактором розвитку підприємств і економіки в цілому.

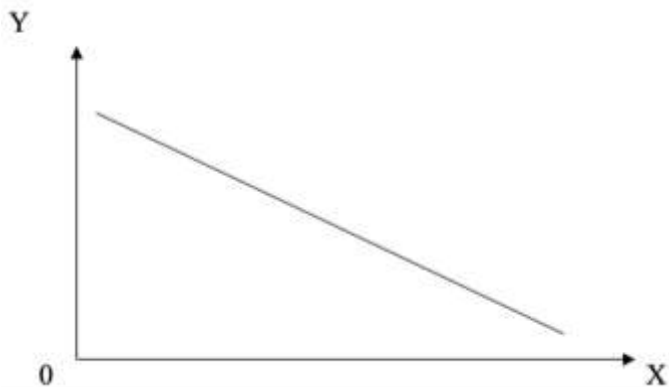


Рисунок 2 – Залежність бажання сплачувати податок (Y), причому будь-якого, від суми, необхідної для його сплати (X).

Функція спадна. Чим вища сума податку, тим менше бажання у суб'єкта оподаткування його платити, а отже, сильніші заходи щодо впровадження тіньових процесів, спрямованих на мінімізацію кожного з податків.

Таким чином, кожен окремо взятий податок є не лише демотиватором розвитку підприємств, а й причиною створення та функціонування тіньової економіки.

Об'єктом оподаткування є підприємства, які виробляють товари та послуги, створюючи позитивний ефект для себе та економіки країни. Податки - демотивуючий, тобто негативний чинник. (Висновок зроблено за результатом рис. 1).

Які управлінські рішення у податковій політиці рекомендують експерти останні три десятиліття? Основне з них – це зниження відсоткових ставок податків. Тобто, говорячи мовою виховних процесів, – щоб виховний процес був ефективним, треба менше карати дитину за добрі вчинки. Податки працюють проти економіки, демотивують дії суб'єкта оподаткування. Для того, щоб процес оподаткування давав позитивний результат, необхідно замінити суб'єкта оподаткування на суб'єкт з негативним процесом.

Наратив того, що об'єкти оподаткування знаходяться саме там, де виробляються та реалізуються товари і послуги, за

тисячоліття існування суспільства укоренився в головах простих людей та економістів як непорушний, єдиний можливий варіант об'єкта оподаткування. Але справжнє логіко-математичне рішення задачі свідчить про те, що необхідна заміна всієї податкової системи.

Таким чином, окрім закономірностей функціонування процесів, встановлено:

1) поточні податки мають бути скасовані, оскільки вони не мають стягуватися з позитивних процесів суспільства, тобто з підприємств, що виробляють товари та послуги;

2) податки мають стягуватися з негативних процесів економіки.

3) аналіз проведено, умови завдання сформульовані, залишилося знайти відповідь.

### **Список використаних джерел:**

1. «Про призначення О. Кужель Головою Державного комітету України з питань розвитку підприємництва», Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/362/98>

2. Е. Козий, «1999 рік. Як з'явилась спрощена система оподаткування | Історія українського бізнесу — Forbes.ua». URL: <https://forbes.ua/ru/30-rokiv-ukrainskogo-biznesu/1999-rik-yak-zyavilis-fop-istoriya-ukrainskogo-biznesu-19072021-1984>

3. «Оподаткування в Україні | Коментарі Україна». URL: <https://money.comments.ua/article/economy/nalogooblozhenie-v-ukraine-komfortno-li-biznesu-i-obychnym-grazhdanam-683509.html>

4. М. О. Какаulina, «Graphic Interpretation of the Laffer Curve with Tax 'Migration'», ВUрFU, вип. 16, вип. 3, с. 336–356, 2017, doi: 10.15826/vestnik.2017.16.3.017.

5. «Яценюк побачив початок виходу економіки з тіні». URL: <https://www.unian.net/economics/finance/1266886-yatsenyuk-uvidel-nachalo-vyihoda-ekonomiki-iz-teni.html>

6. «Мінімальна зарплата в Україні з 2000 по 2023 рр. - розмір мініальної місячної та годинної оплати праці». URL: [https://www.prostobank.ua/spravochniki/indikatory\\_rynka/lowest\\_sa](https://www.prostobank.ua/spravochniki/indikatory_rynka/lowest_sa)



lary

7. «Податкове пекло чи ще чистилище?», МҮ.UA. URL:  
<https://my.ua/news/cluster/2023-11-08-nalogovyi-ad-ili-eshche-chistilishche>

*Попова Г.Ю.,  
кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри  
економіки  
Донбаської національної академії будівництва і  
архітектури  
Кисловська О.А.,  
здобувачка вищої освіти IV курсу, групи МО-27  
Донбаської національної академії будівництва і  
архітектури*

## **ЕФЕКТИВНЕ ПЛАНУВАННЯ ФАЗ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ ПРОЕКТУ**

Кожна сучасна організація веде власний бізнес на основі реалізації різноманітних бізнес-проектів. Проведення таких заходів дозволяє компаніям підвищити динаміку, гнучкість і проаналізувати можливі ризики для майбутньої діяльності. Кожен керівник організації або підприємства повинен мати базові знання про основні теорії життєвого циклу проекту, щоб сформулювати відповідні вказівки для базового структурного плану проекту з метою ефективного управління та контролю за реалізацією проекту та досягненням намічених цілей фірми.

Життєвий цикл проекту — це певна концепція, яка дозволяє розглянути проект як послідовність фаз, подій і стадій, кожна з яких має назву та часові обмеження.

Відповідно до цього життєвий цикл проекту визначає час від початку задуму до фінального закінчення проекту, який характеризується моментом понесення перших витрат і отримання останньої вигоди (повної ліквідації проекту).

Виділяють такі основні фази життєвого циклу проекту:-

- Фаза ініціації проекту. Це стадія початку проекту для менеджера та учасників відповідальних за здійснення проекту. В цій частині відбувається економічне дослідження, техніко-економічного обґрунтування, аналізу витрат і вигод та інших типів досліджень, щоб визначити, чи є проект здійсненним і чи слід продовжувати. Зацікавлені сторони надають свій внесок.

Якщо проект схвалено, створюється статут проекту, який містить огляд проекту та є основою плану проекту.

Чітко сформований статут проекту може допомогти кожному учаснику проекту, зрозуміти та дійти згоди щодо того, що саме пропонується, переваг, яких можна очікувати, технічного підходу та того, як результати проекту будуть вписані в поточні операції [1].

- Фаза планування проекту. На цій стадії створюється план проекту, і кожен хто бере участь у проекті, будуть його дотримуватися. Цей етап починається з встановлення цілей SMART. Визначено обсяг проекту та створено план управління проектом, який охоплює витрати, якість, ресурси та графік. Деякі особливості цього етапу включають визначення обсягу, встановлення етапів, комунікацію, плани управління ризиками та структуру розбивки роботи.

План створений на цьому етапі також допоможе контролювати співробітників і зовнішніх постачальників, щоб переконатися, що проекти завершені вчасно, відповідно до бюджету та за графіком.

Етап планування проекту зазвичай є найскладнішим для керівника проекту, так як необхідно зробити правильні припущення щодо персоналу, основних ресурсів та обладнання, необхідних для провадження завершення проекту.

- Стадія реалізації проекту. На цьому етапі важливі координація та цілеспрямованість ресурсів проекту для досягнення цілей плану проекту. Під час реалізації цієї частини робота менеджера проекту полягає в тому, щоб керувати всією діяльністю на кожному кроці цього шляху. На стадії реалізації проект споживає найбільше часу та ресурсів, тому на цьому етапі вартість зазвичай найвища. Деякі із завдань, які складають цей етап, включають розвиток команди та розподіл ресурсів за допомогою КРІ (ключових показників ефективності), виконання плану проекту, управління закупівлями, а також відстеження та моніторинг прогресу. При необхідності можна встановити статус зустрічі та переглянути розклад і план.

На етапі впровадження план проекту підтримується на належному рівні з ретельним моніторингом і процесами контролю, щоб гарантувати, що кінцевий результат відповідає критеріям прийнятності, встановленим замовником. Затверджені зміни зазвичай впроваджуються на цьому етапі. Цей етап передбачає побудову фактичного результату проекту. Впровадження – це частина проектного циклу, яка пов'язує процес планування та результати проекту [2].

- Етап моніторингу та контролю проекту. Він складається з налаштування засобів контролю та ключових показників ефективності для вимірювання ефективності виконання запланованої роботи. Етап моніторингу та контролю над проектом дуже важливий для того, щоб переконатися, що виконання йде за планом з точки зору графіка, обсягу та бюджету.

Наприклад, при моніторингу проекту можна зробити висновок, що фактичний час, який потрібний для виконання запланованих робіт перевищує запланований.

Моніторинг здійснюється безперервно, від етапу планування діяльності до етапу досягнення кінцевої мети. Метою моніторингу є виявлення проблемних місць для коригування всього процесу.

Основними завданнями моніторингу є:

- своєчасне виявлення проблем;
- удосконалення робіт в рамках проекту;
- визнання можливостей для подальшого вдосконалення технологій;
- оцінка якості управління проектом;
- економія коштів;
- прискорення появи необхідних результатів проекту;
- виявлення помилок і аналіз їх причин;
- надання інформації зацікавленим особам [3].

Моніторинг є основою для первинного та поточного контролю проектів, що вимагає комплексного розгляду питань створення систем моніторингу в проектах.

Він зосереджує всю свою увагу на відстеженні ефективності та прогресу проекту за допомогою ключових показників ефективності, узгоджених під час планування проекту. Моніторинг допомагає виявити відхилення, які загрожують успішній реалізації проекту. Якщо відхилення не будуть виявлені та не виправлені, вони призведуть до незапланованих і небажаних результатів проекту.

- Фаза закриття проекту. На завершальній фазі надається остаточні результати, здійснюється вивільнення ресурсів та визначається успіх проекту. Те, що основна робота над проектом закінчилася, не означає, що роботу керівника проекту виконано, не менш важливо оцінити, які основні методи при реалізації призвели до успіху та проаналізувати помили та перешкоди, що стояли при реалізації.

На цьому етапі потрібно переглянути проектні документи, щоб переконатися, що вони актуальні. Інформація про проект, зібрана на цьому етапі, повинна відображати особливості та характеристики кінцевого продукту.

Кроки на етапі закриття проекту можуть включати:

- аналіз ефективності проекту: визначається, чи було досягнуто цілей проекту (роботу виконано вчасно та в рамках бюджету), чи вирішено початкову проблему за допомогою наданого контрольного списку;

- аналіз продуктивності команди: оцінка продуктивності членів команди, включно з тим, чи досягли вони своїх цілей, а також своєчасність і якість роботи;

- документація про закриття проекту: переконатися, що всі аспекти проекту завершені та надані ключові звіти спонсорам проекту;

- облік використаного та невикористаного бюджету: розподіл ресурсів, що залишилися, для майбутніх проектів;

- проведення остаточних аналізів проекту, враховуючи отриманий досвід для подібних проектів у майбутньому [4].

Кожен проект також можна розділити на стадії: доінвестиційну, реалізація та експлуатація.

Доінвестиційна фаза може об'єднувати дослідження прогнозів і напрямків розвитку компанії, регіону та країни; аналіз умов реалізації попереднього плану; розробка бізнес-плану та обґрунтування початкових інвестицій - оцінка рентабельності проекту; вибір та обґрунтування місця розташування проекту; екологічне обґрунтування; розробка попереднього плану реалізації проекту, тощо[5].

Отже, життєвий цикл проекту та його фази є підґрунтям успішного та ефективного процесу управління проектами. Між фазами проекту існує взаємозв'язок, врахування якого сприяє зменшенню невизначеності параметрів планування та підвищенню успішності проекту. Вони являються певним орієнтиром для встановлення структурних меж при підготовничі запланованих робіт та допомагають краще зрозуміти та спланувати основні потреби при реалізації.

### **Список використаної літератури:**

1. What Is the Project Life Cycle? URL: <https://www.projectmanager.com/blog/what-is-the-project-management-life-cycle> (дата звернення: 29.11.2023);
2. Життєвий цикл проекту в рамках методології управління проектами URL: [https://fitu.kubg.edu.ua/images/stories/Departments/ku/2021/Zbirnuk\\_conf\\_10112021.pdf#page=209](https://fitu.kubg.edu.ua/images/stories/Departments/ku/2021/Zbirnuk_conf_10112021.pdf#page=209) (дата звернення:30.11.2023);
3. Моніторинг проекту URL: [https://stud.com.ua/21075/menedzhment/monitoring\\_proektu](https://stud.com.ua/21075/menedzhment/monitoring_proektu) (дата звернення:30.11.2023);
4. The 4 phases of the project management life cycle URL: <https://www.lucidchart.com/blog/the-4-phases-of-the-project-management-life-cycle> (дата звернення:30.11.2023);
5. Фази життєвого циклу проекту URL: [https://allreferat.com.ua/uk/istoriya\\_ekonomichnuh\\_vchen\\_politekonomiya\\_makroekonomika\\_mikroekonomika/referat/3589](https://allreferat.com.ua/uk/istoriya_ekonomichnuh_vchen_politekonomiya_makroekonomika_mikroekonomika/referat/3589) (дата звернення:30.11.2023).

*Попова Г.Ю.,  
кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри  
економіки  
Донбаської національної академії будівництва і  
архітектури  
Пугач М.В.,  
здобувачка вищої освіти IV курсу, групи МО-27  
Донбаської національної академії будівництва і  
архітектури*

## **МОНІТОРИНГ ВИТРАТ БУДІВЕЛЬНОГО ПРОЕКТУ**

Витрати є невід'ємною частиною будь якого проекту. Згідно законодавству України витрати є зменшенням активів, або збільшення зобов'язань, що призводить до зменшення власного капіталу підприємства (за винятком зменшення капіталу внаслідок його вилучення або розподілу власниками) [1].

У даному матеріалі наведено категорії видів витрат, що наявні при реалізації проектів, їх структуру та обґрунтування важливості їх контролю.

Існує багато класифікацій видів проектних витрат, але найпопулярнішими є класифікація витрат за наступними ознаками:

1. За залежністю від зміни обсягів виконаних проектних робіт
  - Постійні та змінні витрати;
2. За способами включення до собівартості проектних робіт та за характером участі у процесі виробництва:
  - Прямі та накладні витрати;
3. За кількістю:
  - Повторні та одноразові витрати.

Першим видом є фіксовані або ж постійні витрати. Постійними витратами вважаються будь які витрати, обсяг яких залишається стабільним протягом усього життєвого циклу проекту. В цілому це витрати, які не пов'язані з використанням

проектних ресурсів і величина яких не залежить від зміни обсягів проекту. Наприклад, це можуть бути витрати на оренду приміщення, витрати на організацію, управління та обслуговування виробництва, або пов'язані з ними витрати. В будівельному проекті прикладами таких витрат можуть бути витрати на страхування і витрати на заробітну плату інженерів та і управлінського персоналу тощо.

Також важливо зазначити, що, хоча вони і називаються постійними, це не означає, що вони є стабільними завжди. Постійні витрати є такими тільки під час виконання проекту, але вони можуть змінюватися в довгостроковій перспективі.

Наступною категорією є змінні витрати. Змінними є ті витрати, які змінюються відповідно до змін проекту, наприклад, зміна обсягів вироблення продукції або послуг, які включені до проекту. Прикладами змінних витрат в будівельному проекті є витрати на ресурси, включаючи матеріальні, трудові та технічні, також до них можна віднести витрати на комунальні послуги та енергоносії [2].

Прямі витрати. До прямих витрат відносяться такі витрати проекту, які безпосередньо пов'язані з виконанням робіт проекту і можуть бути безпосередньо віднесені до конкретних об'єктів витрат, тобто конкретної продукція, роботи або послуги. [1]

Прикладами таких витрат є сировина, яка використовується для створення продукту, витрати на розробку проекту, логістику, людські ресурси та інші витрати, які використовуються безпосередньо для проекту.

В будівельному проекті основними витратами, що відносяться до прямих витрат є: заробітна плата основних працівників, які працюють над проектом; вартість експлуатації машин та механізмів; а також вартість сировини та матеріалів, необхідних для провадження робіт. В будівництві саме прямі витрати є ключовою складовою обчислення вартості будівельно-монтажних робіт.

Наступними є непрямі або накладні витрати. Це такі витрати, що не мають прямого відношення до конкретних робіт



або продуктів проекту, але є необхідними для успішного виконання проекту. Вони можуть бути як постійними, так і змінними. Прикладами подібних витрат є заробітна плата адміністративно-управлінського персоналу, витрати на утримання і ремонт будівель, приміщень, устаткування, амортизація і страхування основних засобів, орендна плата, оплата комунальних послуг тощо [3]. До накладних витрат також можна віднести заробітну плату керівників проектів, тому що вони не беруть безпосередньої участі у виробництві [4].

Наступною категорією витрат є повторні, або ж операційні витрати. Це витрати, пов'язані з випуском продукції. Прикладами цих витрат є витрати на придбання сировини, основних та допоміжних матеріалів, оплату праці, загальнозаводські та накладні витрати, які припадають на звітний період.

Останньою категорією є одноразові або капітальні витрати. Це витрати, які здійснюються один раз на початковій стадії проекту, зазвичай це великі інвестиції компанії. Капітал обмінюється на актив, який потім може бути амортизований протягом терміну його служби. Прикладами таких витрат є придбання землі, будівництво приміщень та споруд, купівля або оренда технології та обладнання [5].

Дуже важливою частиною управління будь яким проектом є контроль проектних витрат на етапі реалізації проекту. Він включає в себе систематичний моніторинг та керування фінансовими ресурсами протягом усього життєвого циклу проекту.

Як процес бюджетний контроль полягає у зборі фактичних витрат і зіставлення їх у форматі, який дозволяє порівняти їх із затвердженим на етапі планування бюджетом проекту.

Ефективний контроль витрат дозволяє менеджерам та керівникам проектів не тільки розуміти, чи відповідають витрати на проект запланованому бюджету проекту, але і дозволяє їм бути готовими до потенційних фінансових ризиків, які можуть виникнути в ході реалізації проекту.

Основними завданнями, які постають перед менеджером проекту при контролі витрат є моніторинг фінансових витрат на їх відповідність плану, аналіз відхилень бюджету від запланованого та створення коригувальних планів, коли виникає така необхідність.

Під час реалізації проекту менеджер повинен бути готовий до виникнення різноманітних ризиків, зокрема тих, що пов'язані з фінансовою складовою проекту. Одним з таких ризиків є виникнення непередбачених витрат і, як наслідок цього, дефіциту коштів. Для того, щоб зменшити ймовірність настання подібної ситуації на етапі планування проектного бюджету в ньому прописується резерв коштів на покриття непередбачуваних витрат.

Для ефективного використання коштів, на етапі планування проекту необхідно ретельно прораховувати його вартість. Оцінка вартості проекту буде впливати на розмір резерву, що і дозволяє звести перевитрату коштів до мінімуму.

Визначення структури резервного фонду для компенсації непередбачених витрат може бути здійснене за одним із двох підходів. За першим підходом резерв розподіляється на дві складові: загальний і спеціальний. Загальний резерв призначений для вирішення змін у кошторисі, додаткових внесків до загальної суми контракту та інших подібних аспектів. Спеціальний резерв включає у себе надбавки для компенсації зростання цін, збільшення витрат за окремими пунктами, а також витрати на оплату позовів по контрактах.

Другий підхід до формування структури резервного фонду передбачає визначення непередбачених витрат за видами витрат. В будівельному проекті такими видами витрат були б оплата праці, матеріали, субпідряди тощо [6].

Підсумовуючи усе сказане можна стверджувати, що розуміння витрат, їх структури допомагає проектним менеджерам при **плануванні та бюджетуванні, а також** дозволяє їм краще контролювати фінансові аспекти проекту та забезпечити його успішне виконання.

Бюджетний контроль є надзвичайно важливим для точності та ефективності управління проектом. Він забезпечує отримання точних оцінок витрат, підтвердження витрат і своєчасну звітність та допомагає визначити ефективність використання фінансових ресурсів проекту.

### **Список використаної літератури:**

1. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку : Наказ М-ва фінансів України від 31.12.1999 р. № 318 : станом на 3 листоп. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text> (дата звернення: 01.12.2023).

2. Іванюта О.В. Сутність накладних витрат: облікові аспекти. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2012. № 3(24). URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2952/1/23.pdf>

3. Types of Project Costs. URL: <https://www.panlearn.com/articles/project-management/types-of-project-costs>

4. Project Cost Management: Types, Benefits, Importance & How to Manage Project Costs. URL: <https://www.simplilearn.com/pmp-examination-preparation-types-of-cost-article>

5. Everything you need to know about CapEx management. URL: <https://www.theaccessgroup.com/en-gb/blog/hos-capex-management/>

1. Данченко О.Б. Методи управління бюджетними ризиками при будівництві складних енергетичних об'єктів. *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2004. № 3(11). С. 58–66.

*Попова Г.Ю.,  
кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри  
економіки  
Донбаської національної академії будівництва і  
архітектури  
Харківська А.Д.,  
здобувачка вищої освіти IV курсу, групи МО-27  
Донбаської національної академії будівництва і  
архітектури*

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ СІТКОВОГО ПЛАНУВАННЯ В ПРОЕКТНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ**

Сіткове планування (також відоме як мережеве планування або метод критичного шляху) є актуальним сьогодні з кількох причин:

1. Складність проектів: Сучасні проекти стають все більш складними та ресурсоємкими. Сіткове планування дозволяє визначити послідовність завдань, а також залежності між ними, щоб оптимально розподілити ресурси та час для успішного виконання проекту.

2. Управління ризиками: Сіткове планування дозволяє ідентифікувати критичні шляхи у проекті, тобто послідовність задач, які визначають тривалість проекту. Це допомагає управляти ризиками та забезпечити вчасне виконання завдань.

3. Ефективність ресурсів: Сіткове планування допомагає уникнути зайвого витрати ресурсів, так як воно дозволяє виділити та визначити ключові завдання, які впливають на тривалість проекту.

4. Динамічність змін: Сучасні проекти часто стикаються зі змінами в умовах або вимогах. Сіткове планування дає можливість легко вносити зміни до графіку та оцінювати їх вплив на весь проект.

5. Підвищення комунікації: Сіткове планування надає інструмент для візуалізації графіку виконання проекту, що полегшує розуміння інформації всіма учасниками проекту та

сприяє ефективній комунікації в команді.

6. Оптимізація завдань: Визначення критичного шляху та інших залежностей дозволяє ідентифікувати завдання, які можуть бути виконані паралельно, що сприяє оптимізації часу та ресурсів.

Сіткове планування залишається потужним інструментом для управління проектами, дозволяючи ефективно планувати та виконувати завдання в умовах зростаючої складності та конкурентного середовища.

Сіткове планування, як метод управління проектами, з'явилося в середині 20-го століття та було вперше використане під час розробки проекту Polaris, що стосується балістичних ракет, в Сполучених Штатах у 1950-х роках. Однак розвиток та дослідження методу продовжувалися протягом наступних десятиліть.

Кілька ключових осіб та організацій, які внесли вагомий внесок у дослідження та розвиток сіткового планування:

1. Джозеф Орлік (Joseph Orlicky): Він був одним з розробників сіткового планування і вніс важливий внесок у розвиток концепції управління запасами та виробництва.

2. Девід Перлмуттер (David Pert): Разом із Фредеріком Харрісом (Frederick Harris), Перлмуттер був одним з творців методу критичного шляху (Critical Path Method - CPM), який є основою сіткового планування.

3. Малкольм Волрайт (Malcolm Wright): Він вніс значний внесок у розвиток методу критичного шляху та його практичного застосування в управлінні проектами.

4. Джонс Гудман (Jonh Goodman): Він був ключовою фігурою в розвитку і застосуванні методів керування виробництвом, включаючи сіткове планування.

5. RAND Corporation: Ця дослідницька організація також внесла свій вклад у розвиток методів управління проектами, включаючи сіткове планування.

Сіткове планування проекту – це стратегічний підхід до управління проектами, який базується на визначенні залежностей між різними завданнями та їх послідовності в часі.

Наведемо актуальні тези, щодо проблематики сіткового планування проекту:

1. Структура ВРЗ (відносини залежностей):

- Переваги використання сіткового планування у визначенні відносин між завданнями.

- Якість та ефективність проекту за допомогою коректно визначених залежностей.

2. Графік проекту:

- Роль сіткового графіка в плануванні та візуалізації часових рамок проекту.

- Важливість правильної послідовності завдань для досягнення успішного завершення проекту.

3. Критичний шлях:

- Визначення та аналіз критичного шляху у сітковому плануванні.

- Як критичний шлях впливає на терміни виконання проекту та можливості його прискорення.

4. Оцінка ризиків:

- Роль сіткового планування у виявленні та управлінні ризиками проекту.

- Як ризики впливають на графік та як їх можна врахувати у плані.

5. Ресурсне планування:

- Врахування ресурсів у сітковому плануванні.

- Оптимізація використання ресурсів для досягнення ефективного та економічного виконання проекту.

6. Спілкування та співпраця:

- Важливість комунікації та співпраці між учасниками проекту під час сіткового планування.

- Як забезпечити зрозумілість та підтримку серед всіх учасників процесу.

7. Адаптація до змін:

- Гнучкість сіткового планування у відповіді на зміни в умовах проекту.

- Як зберегти стабільність графіка та якість робіт при неочікуваних змінах.

## 8. Навчання на помилках:

- Важливість аналізу попередніх проєктів та використання отриманих знань для поліпшення сіткового планування.
- Розвиток методології на основі досвіду та навчання на власних помилках.

Сіткове планування проєкту може стикатися з різними проблемами, які впливають на ефективність виконання проєкту. Проблеми та перспективні шляхи їх вирішення наведемо нижче:

Таблиця 1 - Проблеми сіткового планування та перспективні шляхи їх вирішення

	Назва	Проблема	Рішення
1	Неправильна ідентифікація залежностей.	Неправильне визначення або неврахування залежностей між завданнями може призвести до неправильного розподілу ресурсів та затримок в графіку проєкту.	Важливо провести детальний аналіз та взаємодію з усіма учасниками проєкту для визначення точних залежностей.
2	Неадекватна оцінка часу.	Неправильна оцінка тривалості завдань може призвести до затримок та порушень графіка.	Використовуйте досвід попередніх проєктів та включайте експертів для більш точної оцінки часу виконання завдань.

3	Недостатнє управління ресурсами.	Недостатня координація та управління ресурсами може призвести до перевантаження чи недостатнього використання робочих сил.	Використовуйте інструменти для ефективного моніторингу та управління ресурсами, щоб уникнути нерівномірного розподілу навантаження.
4	Непередбачені ризики.	Неврахування можливих ризиків може призвести до непередбачуваних затримок та витрат.	Виконуйте аналіз ризиків на початкових етапах проекту, розробляйте план управління ризиками та моніторте його впродовж усього процесу.
5	Низька гнучкість.	Сіткове планування може стати непростим у випадках, коли потрібні значні зміни або корекції у процесі виконання проекту.	Використовуйте методології агільного управління проектами для забезпечення гнучкості та адаптивності до змін.



6	Невідповідність реальності.	Плани можуть бути ідеальними на папері, але не завжди враховувати реальні обставини або змінюватися у відповідь на нову інформацію.	Проводьте регулярні перегляди та коригуйте плани відповідно до реальних умов та вимог проекту.
---	-----------------------------	---	--

Вирішення цих проблем вимагає уважності, співпраці та гнучкості в управлінні проектами, щоб забезпечити успішне виконання завдань та досягнення мети проекту.

### **Список використаної літератури:**

1. Сіткове та календарне планування проектів URL: [https://www.oa.edu.ua/download/Lektsija\\_6.PDF](https://www.oa.edu.ua/download/Lektsija_6.PDF) (дата звернення: 29.11.2023)
2. Законодавство України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/index> (дата звернення: 30.11.2023)
3. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 30.11.2023)
4. Pmbok Guide. A Guide to the Project Management Body of Knowledge: Project Management Institute) - <http://www.pmi.org> (дата звернення: 30.11.2023)
5. Управління проектами. Батенко Л.П., Загородніх О.О., Ліщинська В.В.: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 231 с. (дата звернення: 01.12.2023)
6. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоурі Ф. Основи менеджменту/Пер. з англ. - М.: Справа, 1992. (дата звернення: 01.11.2023)
7. Батенко Л. П. Управління проектами: навч. посібник / Л. П. Батенко, О. А. Загородніх, В. В. Ліщинська. – К.: КНЕУ, 2003. — 231 с. (дата звернення: 02.11.2023)

8.Веретенніков В. І. Резерви використання сіткового графіка проекту / В. І. Веретенніков, Г. І. Гевлич, І. Г. Гевлич // Вісник ДонНАСА. — 2005. — 7 (55). — С 78—93. (дата звернення: 02.11.2023)

9.Maslak O., Grishko N., Kryvonos K., Talover V., Shevchuk Yu. Development of exchange trade in Ukraine: from the creation to the active business. Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. Кременчук: КрНУ, 2017. Вип. 6/2017/ (107). Частина 2. С. 75–82. (дата звернення: 02.11.2023)

*Проценко Е.Б.,  
к.ф.н., доцент, доцент кафедри «Загальнонаукових,  
соціальних і поведінкових дисциплін»  
Північноукраїнського інституту імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ДО ПИТАННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ У СИСТЕМУ ОСВІТИ**

Постановка проблеми. Процес здобуття сучасної освіти тісно пов'язаний із використанням нових навчальних технологій. Впровадження нових технологій у навчальний процес дозволяє значно покращити якість освіти та підвищити компетентність випускників вузів у найрізноманітніших сферах їхньої майбутньої діяльності. Крім того, нові технології навчання сприяють вирішенню будь-яких питань у галузі прикладних предметів. Велике розмаїття сучасних комп'ютерних програм дозволяє використовувати нові методи в процесі освіти. Під час розкриття цього питання використовується термін «інновація» (у перекладі з пізньолатинської мови «innovatio» – «оновлення, новизна, зміна»), який означає нововведення, тобто цілеспрямовані зміни, що вносять у сферу впровадження нові стабільні елементи (нововведення), які викликають перехід системи з одного стану до іншого [1, с. 32].

Нові технології системи освіти, інноваційні методи навчання сприяють не тільки здобуттю нових знань, а й формуванню практичних навичок, вихованню громадянської особистості та патріота своєї країни. Створення та впровадження нових технологій навчання є безперервним процесом, який вносить певні зміни на всю освітню діяльність. На сучасному етапі значна увага приділяється створенню освітніх систем відкритого типу, дистанційного навчання, нових способів стимулювання учнів, нових методів контролю успішності.

Аналіз останніх досліджень. Проблема інновацій в освіті досить активно досліджувалась та досліджується науковцями.

Так, зокрема, теоретичні аспекти інноваційних процесів у сфері освіти розглядали такі, як І. Бех, М. Вовк, Р. Гуревич, І. Зязюн, М. Кадемія, О. Лавріненко, І. Підласий, М. Поташник, О. Савченко та ін. Класифікацію педагогічних інновацій досліджували Л. Даниленко, О. Козлова, О. Попова та ін., менеджмент освітніх інновацій досліджено у працях Л. Даниленка.

Мета статті – розглянути необхідність впровадження інновацій у процес навчання, зазначити їх основні позитивні та негативні сторони.

Виклад основного матеріалу. У зв'язку з широкою комп'ютеризацією сучасного суспільства у всіх сферах діяльності, одним із пріоритетних питань стає впровадження та ефективне використання інформаційних систем та технологій в освітньому процесі. Сучасний рівень розробки цього питання знаходиться ще на ранній стадії і стикається з багатьма проблемами. Впровадження у життя нових спеціалізованих систем вимагає як часу, так і коштів, що створює певні труднощі на цьому шляху. Крім того, і самі технології, які слід впровадити в освітній процес, є багатограними і мають кількість різних аспектів. Слід також зазначити, що класичні і сучасні методи та технології навчання існували та існують у постійному взаємозв'язку й доповнюють один одного.[3, с. 57]. У зв'язку з цими обставинами виділяється безліч різних галузей використання даних технологій. І з цих питань сьогодні ще не існує єдиної думки у науково-педагогічному середовищі.

Кожна країна має свій рівень розвитку освітніх технологій і він далеко не однаковий. Низка держав лідирує за об'єктивних та суб'єктивних причин, інші країни перебувають на шляху вирішення цих питань. А є держави, які взагалі не приступали до впровадження інновацій у цій галузі.

Тому сьогодні велике значення має не лише створення та розвиток власних інноваційних технологій, що потребує певних ресурсів та витрат, а й обмін теоретичними дослідженнями та практичним досвідом у сфері нових освітніх технологій. Сучасна українська педагогіка накопичила досить великій

рівень знань щодо застосування нових освітніх методик. Однак не можна зупинятися на досягнутому. Необхідно постійно створювати нові інструменти і знаходити нові способи вирішення проблем, що виникають на цьому шляху.

Велике значення має процес впровадження інформаційних технологій в освіту та навчання, що відбивається і на вирішенні завдань в інших сферах діяльності. Нові інформаційні технології сприяють появі нових стандартів, систем та форм освіти. Усе це загалом створює нові виклики у системі освіти, на вирішення яких необхідні нові методи. У нашій країні вирішення цих проблем відбувається поступово і потребує досить тривалого часу та значних матеріальних витрат. У зв'язку з військово-політичною та економічною ситуацією в державі в останні роки процес розробки та впровадження нових освітніх інновацій дещо сповільнився, але він продовжує здійснюватися.

Інформаційні системи та технології міцно увійшли в життя нашого суспільства, а їх впровадження в освіту виступає природним та необхідним процесом. Технологічні інструменти у цій галузі мають свої особливості, існує велика кількість застосування інноваційних аналогів та методик. Вчені використовують різноманітні класифікації технологій інформаційних систем. Однак до цього часу ще не існує загальноприйнятої системи класифікації всіх інструментаріїв інноваційних технологій освіти, що діють. Крім того, багато вчених відзначають як позитивні, так і негативні аспекти цього процесу.

Здебільшого можна говорити про позитивні наслідки впровадження нових технологій у процес освіти. Безумовно, інформаційні технології здатні вирішити багато проблем системи освіти, але водночас вони породжують і низку негативних моментів. Їхнім основним недоліком є та обставина, що постійне використання комп'ютера, що змінює спосіб навчання, закріплює малорухливий спосіб життя молодих людей і негативно позначається на стані здоров'я сучасного покоління. Таким чином, подальше поширення нових технологій у навчанні, хоч і приносить безперечну користь, може призвести і

до нових, не завжди позитивних змін у суспільстві в цілому.

Нині Україна крок за кроком наближається до світових лідерів у галузі нових освітніх технологій. Головними чинниками, які гальмують цей процес, є періодичні пандемії та військові дії, пов'язані з вторгненням російських військ на Україну. Ці обставини створюють проблему широкої доступності інформаційних систем для учнів шкіл та вузів, а також для всього населення. У таких умовах гальмується і процес створення нових освітніх технологій. В той же час, саме ці об'єктивні обставини сприяють швидкій популяризації та поширенню саме дистанційного навчання та самоосвіти. Більшість навчальних закладів країни були змушені швидко впроваджувати у процес освіти нові технології та методики. Однак далеко не всі працівники сфери освіти виявилися готовими до подібних інновацій. Деяким фахівцям не вистачає досвіду, кваліфікації та просто часу, щоб опанувати нові методи викладання та не погіршити якість знань, які отримують учні та студенти.

Проте об'єктивна реальність, надсилаючи нам певні виклики, диктує необхідність, важливість та ефективність використання саме інноваційних технологій. Сьогодні саме вони є найважливішим чинником формування якісної системи освіти, яка сприяє розвитку людських ресурсів, необхідних для підтримки конкурентоспроможності української економіки. Впровадження інновацій у сферу освіти – це складний процес, який передбачає поступове оновлення та вдосконалення змісту, методів, засобів, педагогічних технологій, що, безумовно, впливає на якість навчального процесу та є одним із шляхів підвищення ефективності наукової галузі [2, с. 18].

У сучасну епоху, яка характеризується глобальною інформатизацією, система освіти переходить на новий щабель розвитку, пов'язаний із можливістю отримувати інформацію з будь-якої точки нашої планети. Нові технології в освіті забезпечують взаємодію між викладачем та учнем у системі відкритого та дистанційного навчання. Така система пред'являє свої вимоги до формування нового типу сучасного викладача.

Сучасний викладач повинен не тільки володіти необхідними знаннями в галузі інформаційних та комунікаційних технологій, а й широко застосовувати їх у своїй професійній діяльності, прагнути постійної самоосвіти та вдосконалення. Розвиток інноваційних технологій породжує і новий тип того, хто навчається. Сьогодні студенти та старшокласники не уявляють свого життя без персонального комп'ютера та Інтернету. Ця обставина має як позитивні, так і негативні сторони.

Фахівці відзначають феномен зниження мовної активності учня, це особливо характерно для форми дистанційного навчання. Студенти та старшокласники часто не мають навичок формулювання та висловлювання власних думок професійною мовою. Крім того, тривала відсутність або зниження активної мовної практики негативно впливає і на процеси мислення. Виявляється нестача живого діалогу між учасниками освітнього процесу, який стає дефіцитним унаслідок надмірної індивідуалізації навчання. Відбувається підміна понять і змінюється модель спілкування з типу «викладач – студент» на тип «студент – комп'ютер».

У світі головним інформаційним джерелом виступає Інтернет, який має у своєму розпорядженні величезну кількість документів, відомостей і забезпечує миттєвий доступ до різних джерел інформації. Разом з тим, нерідко частина інформації в Інтернеті характеризується низькою якістю і буває просто недостовірною. Безумовно, негативним наслідком використання Інтернету у процесі навчання є зниження самостійної науково-дослідної діяльності учнів. Інтернет дозволяє не докладати власних зусиль та часу на підготовку до семінарського заняття, лабораторної роботи, написання контрольної, курсової, дипломної роботи та дисертації. У цьому плані Інтернет надає величезний вибір і виникає можливість швидко отримати готове вирішення питання. На жаль, для сучасних студентів та старшокласників подібні дії стали цілком прийнятними та навіть звичними. Проте слід погодитися, що такий метод зовсім не сприяє підвищенню ефективності навчального процесу. Учні втрачають здатність самостійно мислити, правильно

формулювати та логічно висловлювати власну думку. Бездумне копіювання та використання інформаційного матеріалу з Інтернету також породжує досить високий відсоток плагіату серед навчальних та наукових праць.

У результаті, насамперед, знижується загальний рівень підготовки майбутнього фахівця, його професіоналізм, здатність до самостійного мислення та прийняття самостійних рішень. Ці наслідки негативно впливають на формування якості сучасного ринку праці. Кількість висококваліфікованих фахівців катастрофічно зменшується у всіх сферах народного господарства, що гальмує економічний розвиток країни загалом. Насамперед, на етапі професійної підготовки спеціаліста у ВНЗ, необхідно регулювати і навіть дозувати доступ студента до інформаційних ресурсів, контролювати їхню якість та ступінь використання. Жодна машина не зможе замінити живого спілкування з викладачем, що стимулює самостійну, творчу роботу студента.

І всеж, сучасні інновації у сфері освіти дозволяють досягати високих результатів у навчанні. Застосування нових технологій дозволяє у процесі дистанційного навчання забезпечити надійну взаємодію між викладачем та учнем. Однак цими технологіями потрібно досконало володіти, щоб їх використання приносило більше користі, ніж негативних наслідків. В даний час формується новий тип сучасного викладача, який володіє знаннями в галузі інформаційних та комунікаційних технологій та успішно застосовує їх у своїй професійній діяльності. Одночасно складається і новий тип студента, який не мислить своєї роботи та життя без персонального комп'ютера та мережі Інтернет. Поступово складається нова формула процесу навчання: викладач – студент – Інтернет.

Висновки. Інноваційні процеси освіти виступають об'єктивно необхідними. Величезне збільшення обсягу інформації та вдосконалення способів її отримання вимагають і нових технологій та методів навчання. Правильне використання інформаційних технологій дозволяє значно покращити рівень



освіти, досягти її нової якості, підвищити результативність та ефективність освітнього процесу. Це створює нові можливості для самовдосконалення та самоосвіти учнів навчальних закладів, а також студентів. Незважаючи на низку негативних моментів, пов'язаних із використанням нових інформаційних технологій, їх подальше вдосконалення та впровадження у практику процесу навчання є об'єктивною необхідністю.

Сьогодні питання полягає не в тому, потрібно чи ні використовувати в процесі навчання нові технологічні засоби. Головним практичним питанням є розробка нової системи та передових методів підготовки сучасних висококваліфікованих та творчих викладачів, як для загальноосвітніх навчальних закладів, так і для вищої школи України. Вирішення цього завдання забезпечить у майбутньому високий рівень української освіти, що відповідає найкращим світовим зразкам.

### **Список використаних джерел**

1. Буркова Л. Ключ до управління: Класифікація педагогічних інновацій як елемент механізму керування інноваційним процесом в освіті / Л. Буркова // Директор школи, ліцею, гімназії. 2000. №1. С. 31–37.

2. Дубасенюк О.А. Інновації в сучасній освіті // Інновації в освіті: інтеграція науки і практики: збірник науково-методичних праць / за заг. ред. О.А. Дубасенюк. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. С. 12-28.

3. Пометун О.П. Сучасний урок // Інтерактивні технології навчання// Науково-методичний посібник К.: А.С.К., 2005. С. 28-59.

*Пузирна Н.С.,  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри публічного та приватного права  
Національний університет «Чернігівська політехніка»  
Труба В.М.,  
здобувачка вищої освіти IV курсу, групи АЮ-201  
Національний університет «Чернігівська політехніка»*

## **ПОВНОВАЖЕННЯ БЮРО ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ**

Сьогодні як ніколи актуальна економічна безпека, запобігання правопорушенням у цій сфері та діяльність правоохоронних органів, метою яких є захист охоронюваних законом суспільних відносин. Досить актуальним та цікавим для розгляду вважається центральний орган виконавчої влади- Бюро економічної безпеки України (далі – БЕБ), який виконує завдання, що стосуються припиненню правопорушень, які порушують національні економічні операції та прямо чи опосередковано завдають шкоди суспільним інтересам у фінансовому секторі. Відповідно, виникає об’єктивна потреба у дослідженні правових повноважень БЕБ як новоствореного органу, від функціонування якого залежить рівень протиправності в економічній сфері.

Проблемні питання, які стосуються забезпечення економічної безпеки держави досліджували такі видатні науковці, як В. Дядик, А. Ф. Волобуєв, А. Куліш, С. І. Лекарь, М. Баймуратов В. В. Лисенко, В. І. Мельник, О. Дрозд , С. І. Ніколаюк.

Метою даного дослідження є аналіз повноваження Бюро економічної безпеки з метою розуміння, які конкретні функції та завдання відводяться цьому органу.

Для початку, слід зазначити, що від 28 січня 2021 року Верховна Рада України прийняла та Президент України підписав Закон України «Про Бюро економічної безпеки України» № 1150-ІХ, який визначає правові основи організації та діяльності БЕБ, як центрального органу виконавчої влади, на

який покладаються завдання щодо протидії правопорушенням, що посягають на функціонування економіки держави. Ч.1 ст.4 цього ж Закону передбачає основні завдання Бюро економічної безпеки України, до яких належить: визначення зони ризику в економіці шляхом аналізу структурованих і неструктурованих даних; оцінювати ризики та загрози національній економічній безпеці та розробляти методи мінімізації та усунення ризиків та загроз; пропонувати зміни до нормативно-правових актів, які усувають передумови для планування протиправної діяльності в економічній сфері; забезпечує національну економічну безпеку шляхом запобігання, виявлення, припинення та розслідування кримінальних злочинів, що впливають на економічну діяльність країни; збирає та аналізує інформацію про злочини, що впливають на національну економічну безпеку, та визначає методи запобігання їх повторенню; розробляє заходи по боротьбі з кримінальними правопорушеннями в межах, передбачених законом; виявляти та розслідувати правопорушення, пов'язані з отриманням та використанням міжнародної технічної допомоги; пропонувати аналітичні висновки та рекомендації державним органам щодо підвищення ефективності управлінських рішень у регулюванні відносин у сфері економіки [1].

Відповідно до покладених завдань, Бюро економічної безпеки України здійснює правоохоронну, інформаційну, аналітичну, економічну та інші функції. М.Р. Піхоцька зазначила, що правоохоронні функції співробітників Бюро економічної безпеки включають виявлення та розкриття конкретних фінансових злочинів, а аналітичні функції охоплюють м'які навички, які допомагають виявляти та вирішувати складні проблеми. Економічні функції БЕБ виражаються в захисті приватної власності, підтримці правопорядку, забезпеченні національної безпеки, спрямуванні оподаткування для досягнення чітких цілей, наданні державних послуг у фінансовому секторі та регулюванні суспільно-економічному секторі суспільного життя в макроекономічному

управлінні, забезпечує контроль фіскальної та монетарної політики ділового циклу [2, с. 189].

Повноваження БЕБ законодавцем закріплені у ч. 1 ст. 8 та ч. 2 ст. 9 Закону України «Про Бюро економічної безпеки України», до яких відносяться: проведення оперативно-розшукової діяльності та досудового розслідування у межах передбаченої законом підслідності; здійснення інформаційно-пошукову та аналітично-інформаційну роботу щодо виявлення та усунення причин та умов вчинення кримінальних правопорушень, віднесених до сфери управління БЕБ; здійснення взаємодії інформацією з державними органами, органами місцевого самоврядування, органами судової влади, іншими державними органами, підприємствами та установами, іноземними компетентними органами, міжнародними організаціями; розшук осіб, які ухилялися від органів дізнання та суду за вчинення кримінальних правопорушень, що належать до його підслідності; розслідування, господарської та слідчої діяльності; збирання, аналіз та узагальнення інформації про кримінальні правопорушення, передбачені законодавством та віднесені до його підслідності, фактори, що обумовлюють прогнозувати тенденції розвитку негативних процесів кримінального характеру в цій сфері; залучення кваліфікованих спеціалістів та експертів, в тому числі іноземців, в межах компетенції на добровільній основі, в тому числі на договірних засадах; здійснення правового співробітництва з іноземними компетентними органами з оперативно-розшукової діяльності, досудового розслідування та з інших питань відповідно до законів України та міжнародних договорів; забезпечення участі у формуванні національних замовлень підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у відповідних галузях; залучення кваліфікованих спеціалістів та експертів, в тому числі іноземців, в межах компетенції на добровільній основі, в тому числі на договірних засадах; формування аналітичних матеріалів для оцінки загрози та ризику щодо кримінальних правопорушень, зарахованих законом до його підслідності; витребовування за рішенням

керівника Бюро економічної безпеки України та отримувати від інших правоохоронних та державних органів, органів місцевого самоврядування, установ, підприємств, організацій в установленому законом порядку відомості, яка необхідна для виконання повноважень Бюро економічної безпеки України; ініціювання в закордонних юрисдикційних органах справи за захист національних прав та інтересів з питань, пов'язаних з виконанням обов'язків бюро; приймання нормативно-правових актів з питань, що належать до компетенції БЕБ, складання звіту про свою діяльність та інформування громадськості про результати своєї роботи в порядку, визначеному цим Законом; складання міжвідомчих міжнародних договорів з відповідними іноземними установами; розгляд у випадках, передбачених законом, справ про адміністративні правопорушення та приймання постанови про накладення адміністративних стягнень; залучення гласних і негласних штатних і позаштатних працівників на підставах і в порядку, встановлених законодавством, дотримуватись умов добровільності та конфіденційності таких відносин, матеріально і морально заохочувати осіб, які надають допомогу у запобіганні, розкритті, припиненні та розслідуванні кримінальних правопорушень віднесених до підслідності БЕБ України; укладення з підприємствами та установами договорів зберігання речових доказів, вилучених під час досудового розслідування, які потребують особливих умов зберігання; здійснення інших повноважень, передбачених Кримінально-процесуальним кодексом України, цим Законом та іншими законами України [1].

Ст. 216 Кримінально процесуального кодексу України (далі - КПК) визначає підслідність БЕБ, зокрема детективи органів БЕБ України здійснюють досудове розслідування кримінальних правопорушень, передбачених статтями 199, 200, 203-2, 204, 205-1, 206, 212, 212-1, 218-1, 219, 220-1, 220-2, 222, 222-1, 223-1, 224, 229, 231, 232, 232-1, 232-2, 233 Кримінального кодексу України (далі- ККУ); статтями 191, 206-2, 210, 211, 364 ККУ, але за умов визначених у КПК України [3].

Всім відомо, що з 24 лютого 2022 року в Україні запроваджено воєнний стан через вторгнення на нашу територію країни-агресора. Відповідно до цього Директор БЕБ Вадим Мельник зазначив, що в умовах війни Бюро економічної безпеки України продовжує функціонувати в межах своїх повноважень. За його словами, робота в основному спрямована на вирішення проблем у таких аспектах: виявлення та реагування на необґрунтоване підвищення цін; виявлення та припинення діяльності підприємств, які займаються нелегальною торгівлею з Росією та Білоруссю, у тому числі контрабандним транспортуванням товарів; встановлення суб'єктів господарської діяльності, кінцевими бенефіціарами яких є резиденти Росії та Білорусі; встановлення активів Росії та Білорусі та їх громадян; запобігання протиправним діям шляхом надання гуманітарної допомоги; боротьба з негативними явищами, які заважають бізнесу відновлювати економіку держави [4, с. 93-94].

Аналіз вищезазначених повноважень приводить нас до думки, що навіть якщо їх широку сферу дії, надав їм законодавець, це не дозволяє повною мірою врахувати потреби ефективного забезпечення національної економічної безпеки. У зв'язку з цим варто погодитися з думкою К. О. Кривошеєва, який у своєму дипломному дослідженні спеціально досліджував діяльність єдиного правоохоронного органу, що забезпечує фінансову безпеку в Україні, та пропонує додаткове надання таких повноважень: брати участь у формуванні та реалізації державної політики у сфері протидії економічній злочинності; взаємодіяти з усіма правоохоронними органами, державними органами та контролюючими органами з інформацією; розробляти та затверджувати методики розслідування, аналізу протиправності, аналізу ризиків економічних правопорушень; брати участь у формуванні проєктів міжнародних договорів України у сфері протидії кримінальним правопорушенням, віднесеними до компетенції цього органу [5, с. 135-136].

На основі проведеного дослідження, ми дійшли висновку, що Бюро економічної безпеки- новостворений правоохоронний орган, який займається розслідуванням правопорушень у сфері

економіки, має статус центрального органу виконавчої влади, діяльність якого координує Кабінет Міністрів України. Виходячи зі статусу Бюро на нього Законом покладено завдання щодо протидії правопорушенням, що які перешкоджають економічному функціонуванню держави.

### **Список використаних джерел**

1. Про Бюро економічної безпеки України: Закон України від 28.01.2021. № 1150-IX // Відомості Верховної Ради України. 2021. № 23. Ст. 197. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1150-20#Text> (дата звернення: 22.11. 2023).

2. Стеблянюк, А. В., Дмитрій, А. Л. Бюро економічної безпеки як суб'єкт забезпечення економічної безпеки. Нове українське право, Вип. 6, 2021. С. 187-191.

3. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012. № 4651-VI. // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 9-10, № 11-12, № 13. Ст. 88. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17/ed20231106#Text> (дата звернення: 22.11. 2023).

4. Макаренко О. О. Роль Бюро економічної безпеки України в забезпеченні фінансової безпеки держави у воєнний час. Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави: матеріали ІХ заочної Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Чернігів, 17 червня 2022 р.) / гол. ред. О. М. Тогочинський; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів: Академія ДПТС, 2022. С. 93-95.

5. Кривошеєв К. О. Адміністративно-правові засади діяльності єдиного правоохоронного органу, що забезпечує фінансову безпеку України : дис. ... д-ра філософії : 081. Право. Суми, 2021. 233 с. Електронний ресурс. Режим доступу: [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/83595/1/diss\\_Kryvosheiev.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/83595/1/diss_Kryvosheiev.pdf)

*Пузирна Н.С.,  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри публічного та приватного права  
Національний університет «Чернігівська політехніка»  
Фандєєва В.А.,  
здобувачка вищої освіти III курсу, групи ЦГЮ-211  
Національний університет «Чернігівська політехніка»*

## **ЗАПОВІТ ПОДРУЖЖЯ**

З виникненням права власності у родині, а саме у сімейних відносинах, постає питання подальшого його долі, що залишається після смерті особи. Безперечно, що у підтримці, та в забезпеченні належного рівня життя людини суттєву роль відіграє майно, що залишається у спадщину після смерті близьких осіб. Спадкоємець може отримати спадщину за законом або за заповітом. Заповіт є юридичним документом, який містить розпорядження фізичної особи щодо її майна або майнових прав на випадок смерті. Складання заповіту досить поширене в Європі та дозволяє спадкодавцю чітко визначити його спадкоємців та належне їм майно. При цьому існують різні види заповітів, зокрема заповіт подружжя, який був раніше не відомим українському законодавству. Чинне правове регулювання складання заповіту подружжя та його виконання недосконале та потребує доопрацювання законодавцем.

Відповідно до статті 1243 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) подружжя має право скласти спільний заповіт щодо майна, що належить їм на праві спільної власності [1]. Спільність спадкових інтересів та спільність волевиявлення осіб полягають у єдиному підході до визначення спадкоємців, оскільки ч. 2 ст. 1243 ЦК України передбачено спадкування майна подружжя після смерті останнього з них особами, визначеними в заповіті. Цим заповітом закріплюється принцип свободи та спільного волевиявлення подружжя в рамках зареєстрованого шлюбу. Спільне волевиявлення виявляється станом заповіту та відношенням осіб до майбутнього



спадкоємця. А оскільки свобода вибору спадкоємця збігається, то це їх справжнє бажання, їх власне переконання та їх особисті стосунки зі спадкоємцем свого майна [2, с. 76].

При цьому як зазначає Г. Б. Яновицька «спільний заповіт можуть скласти лише особи, які перебувають у зареєстрованому шлюбі, тобто подружжя. Жінка і чоловік, які проживають однією сім'єю без реєстрації шлюбу, не вважаються подружжям, тому спільного заповіту скласти не можуть» [3, с. 438].

Відповідно до статті 34 Закону України «Про нотаріат» до нотаріальних дій, що вчиняються нотаріусами, відноситься посвідчення правочинів, одним з яких є заповіт [4]. При цьому вирішальне юридичне значення для посвідчення заповіту подружжя має встановлення того, що особи, які звернулися з проханням про посвідчення заповіту, є подружжям.

У главі 3 розділу II Порядку вчинення нотаріальних дій нотаріусами (далі – Порядок нотаріальних дій) України визначено реквізити посвідчення та заповіту подружжя [5]. При цьому як зазначає Р.В. Карпенко «...перевірка нотаріусом на момент складання заповіту подружжя складу майна, що належить подружжю на праві спільною сумісної власності, змушуватиме подружжя ще не один раз за життя звернутися до нотаріуса за посвідченням заповіту подружжя щодо майна, набутого ними вже після складання такого заповіту» [6, с. 56]. Якщо подружжя буде разом набувати певне майно після складання заповіту подружжя, то вони будуть змушені постійно оновлювати заповіт вказуючи нові види майна або майнових прав, що не досить комфортно та сприяє невизначеності кількості набутого майна. Також зазвичай подружжя володіє не тільки спільним майном, а й таким, що належить кожному з них на праві приватної власності (особисті кошти та майно, набуто до шлюбу або в порядку дарування тощо). У такому випадку кожен із подружжя може скласти окремий заповіт та визначити долю такого майна на випадок своєї смерті [7].

Також заповіт подружжя певною мірою обмежує права та обов'язки спадкоємців. Так, у ч. 2 ст. 1243 ЦК України у разі

смерті одного з подружжя участь у праві спільної власності переходить до другого з подружжя, який пережив. Це свідчить про відсутність у даному випадку відкриття правонаступництва, яке логічно пов'язане з виникненням права обов'язкової частки. Активи та майно просто переходять від одного подружжя до іншого поза правилами спадкування, так що спадкоємці першого з подружжя не набувають права спадкування. А у разі смерті останнього з подружжя право на спадкування мають особи, визначені подружжям у заповіті. При цьому ЦК України не говорить про те, що після смерті останнього з подружжя спадщина відкривається або спадкування завершується, лише передбачено, що за бажанням подружжя майно успадковують лише зазначені в ньому особи [1]. Також згідно з пп. 4.2. п. 4 глави 1 розділу 2 Порядку нотаріальних дій при посвідченні правочинів щодо розпорядження спільним майном подружжя, якщо документ, що посвідчує право власності, оформлений на ім'я одного з подружжя, нотаріус вимагає письмову згоду іншого з подружжя. Справжність підпису другого з подружжя на заяві про таку згоду має бути нотаріально засвідчена [5].

При цьому як зазначає М. В. Парасюк «укладення заповіту подружжя, його скасування і зміна можуть постійно породжувати суперечки між подружжям, обмежувати волю одного або обох з подружжя та суперечити принципам спадкового права. Прикладом підстави для суперечок між подружжям з приводу їх спільного заповіту є бажання одного з подружжя виключити одного або кількох із спадкоємців з кола спадкоємців за заповітом і відмова від цього іншого з подружжя» [8, с. 96].

Чинний ЦК України встановлює можливість відмови від спільного заповіту, але це можливо лише за життя обох із подружжя. Відмова підлягає нотаріальному посвідченню, шляхом засвідчення справжності підпису одного із подружжя на заяві про відмову (ч. 3 ст. 1243 Кодексу). Відмова від спільного заповіту одним з подружжя тягне за собою скасування правочину в цілому [1].

Згідно пп. 4.2. п. 4 глави 1 розділу 2 Порядку нотаріальних

дій розірвання шлюбу не припиняє права спільної сумісної власності на майно, набуте за час шлюбу [5]. Разом із тим, розірвання шлюбу або визнання його недійсним призводить до втрати чинності заповіту подружжя [7]. Однак щодо цього питання існують протилежні думки Р. В. Карпенко стверджує, що «...на сьогодні відсутні правові підстави вважати заповіт подружжя недійсним лише на тій підставі, що із часом їхній шлюб було розірвано. Крім того, розірвання шлюбу автоматично не припиняє спільної сумісної власності на майно, набуте подружжям за час шлюбу. Відтак після розірвання шлюбу колишнє подружжя не позбавляється можливості залишити за собою право на збереження їхнього заповіту щодо майна, що є їхньою спільною сумісною власністю. Вважаємо, що загальні правила складання та посвідчення заповіту подружжя, а також відмови від нього не можуть відрізнятись від загальних правил посвідчення інших видів заповітів» [6, с. 57].

При складанні заповіту у подружжя можуть виникнути певні недоліки:

1. Враховуючи ч. 4 ст. 1243 ЦК України, то можна стверджувати, що той з подружжя, хто пережив іншого, протягом свого життя не матиме права будь-яким чином відчувувати майно, адже на нього буде накладено заборону [1].

2. Т.В. Курило зазначає, що «законодавець не дає прямої відповіді, які правові наслідки настануть у випадках, коли після смерті одного з подружжя шлюб буде визнано недійсним» [9, с. 148]. Також той з подружжя хто пережив іншого не має права змінювати чи скасовувати заповіт подружжя, що суперечить принципу свободи волевиявлення при складанні заповіту.

3. Наразі подружжю дуже складно складати спільний заповіт через суперечки щодо спадкоємців та визначення спадкового майна. Тому необхідно надати можливість внесення застережень, обмежень тощо.

Отже, сутність розпоряджень у заповіті подружжя полягає в тому, що після смерті одного з подружжя належна йому частка у спільній сумісній власності переходить до другого з подружжя, який пережив першого, і тільки в разі смерті

останнього – спадщина переходить до призначеного ними спільно спадкоємця. При цьому кожен з подружжя заповідачів має право відмовитись від спільного заповіту тільки за життя їх обох. Після смерті одного з подружжя другий з подружжя вже не матиме права скасувати зроблений подружжям заповіт. Відмова від спільного заповіту одним з подружжя тягне за собою скасування правочину в цілому. Також варто зауважити, що розірвання шлюбу або визнання його недійсним призводить до втрати чинності заповіту подружжя.

Запровадження в українське законодавство такого інституту, як «спільний заповіт подружжя», є з одного боку дуже позитивним явищем, оскільки розширює спадкову правоздатність громадян, а також надає гарантії недоторканості майна для подружжя та вказаних у заповіті спадкоємців. З іншого боку створює певні протиріччя як для діяльності нотаріусів, так і для діяльності судів. Тому, на нашу думку, даний інститут потребує подальшого законодавчого реформування та внесення відповідних змін.

### **Список використаних джерел**

1. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. // Відомості Верховної Ради України. 2003. №№ 40-44. Ст. 356 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 30.11.2023).

2. Цивільне право України : підручник: у 2-х кн. / О.В. Дзера, Д.В. Боброва, А.С. Довгерт та ін; за ред. О.В. Дзери, Н.С. Кузнецової. Київ : Юрінком Інтер, 2004. Кн. 2. 640 с.

3. Цивільне право України : навчальний посібник / С.П. Рабінович та ін.; за ред. Г.Б. Яновицької, В.О. Кучера. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2011. 468 с.

4. Про нотаріат : Закон України від 02.09.1993 р. № 3425-XII. // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 39. Ст. 383 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3425-12> (дата звернення: 30.11.2023).

5. Порядок вчинення нотаріальних дій нотаріусами

України : затв. наказом Міністерства юстиції України від 22.02.2012 р. № 296/5. Дата оновлення: 30.09.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0282-12/conv#n349> (дата звернення: 30.11.2023).

6. Спадкове право : навч. посібник / О.В. Нестерцова-Собакарь та ін. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр.справ. 2017. 164 с.

7. Заповіт подружжя, як особливий різновид заповіту або «для чого потрібен спільний заповіт подружжя»? URL: <https://minjust.gov.ua/m/zapovit-podrujja-yak-osobliviy-riznovid-zapovitu-abo-dlya-chogo-potriben-spilniy-zapovit-podrujja> (дата звернення: 15.11.2023).

8. Парасюк М.В. Особливості укладення заповіту подружжя. *Науковий вісник ЛДУВС*. 2016. № 3. С. 91-100.

9. Курило Т.В. Заповіт подружжя: правова природа та особливості застосування. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. № 35 (1). С. 145-148.

## **ВПЛИВ РІВНІВ КОНСТРУЮВАННЯ НА РІЗНІ ВИДИ ОСОБИСТОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Постановка проблеми.** Вивчення питання рівнів психічних конструювань, репрезентуючих саму людину, так світ її свідомості, є одним із активних досліджуваних напрямків в зарубіжній психології особистості. Це багато в чому пояснюється появою та швидким розвитком теорії конструкцій різних рівнів, що стоять за авторством Ніри Ліберман та Якова Тroupa. В основі цієї теорії лежить ідея про фундаментальний взаємозв'язок між рівнем конструкту – ступенем абстрактності образу, що репрезентує об'єкт або явище у свідомості людини, та психологічною дистанцією – суб'єктивним переживанням віддаленості феномена від егоцентричної точки відліку [7]. Передбачається, що чим більша психологічна дистанція до феномена, тим вищим рівнем конструкту він буде представлений у свідомості суб'єкта, більш абстрактні образи, сприйматимуться як віддаленіші.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Було проведено велику кількість досліджень, що підтверджують та розширюють цю теорію [8]. Зібрано багато свідчень того, як саме рівень конструювання впливає різні види діяльності особистості. Так, наприклад, вищі рівні конструювання сприяють поліпшенню самоконтролю [4], формуванню більш соціально бажаної поведінки [2], реалізації конструктивної міжособистісної взаємодії [5], стимулювання креативних здібностей [3].

**Метою** нашого дослідження є здійснення теоретичного аналізу впливу установки на сприйняття «Я»- та «не-Я»-феноменів на рівні їх конструювання.

**Виклад основного матеріалу.** Важливо відзначити, що в

рамках теорії конструктів різного рівня (CLT) автори залишають питання про «реальну» дистанцію за дужками, і зосереджують свою увагу саме на суб'єктивному переживанні віддаленості феноменів [9]. Значний вплив на психологічну дистанцію мають не лише «об'єктивна» віддаленість, а й виразність емоційного забарвлення феномену [10]. Цікавим є і той факт, що уявні маніпуляції з дистанцією дають значно більший ефект на зміну рівня конструктів, ніж реальні [8].

При аналізі цих досліджень можна помітити, деякі з них спрямовані на розгляд конструювання феноменів, пов'язаних з Я суб'єкта, інші - феноменів, пов'язаних з рештою світу, з не-Я. Проте, у межах самої теорії цей поділ нині не позначено.

У зв'язку з цим виникає проблема виключення з дослідницького поля питань, пов'язаних із можливою специфікою процесів конструювання двох різних видів феноменів.

Так, у більшості досліджень для вимірювання рівня конструювання зараз використовується тест Behavioral Identification Form [4], який вимірює загальний рівень конструювання. Учасникам пропонується вибрати опис дії (наприклад, «замикання дверей») із ряду запропонованих варіантів, які представляють дію абстрактно («охорона будинку») або конкретно («вставлення ключа в замок»). У більшості робіт такий інструмент, мабуть, є достатнім. Однак у «прикордонних» дослідженнях, присвячених, наприклад, питанню зміни рівня конструювання через заняття медитативними практиками [1], виділення двох видів конструювання могло б значно збагатити результати, оскільки рівні «Я» і «не-Я» феноменів могли змінюватися по-різному.

У рамках CLT стверджується, що процес переконструювання досвіду, що безпосередньо переживається, витрачає деяку кількість ресурсу, і для формування більш абстрактного конструкту потрібна його більша кількість. Підтвердження цьому можна знайти в роботі Еко Вен Ван та Нідхі Агравал [11], в якій автори продемонстрували наявність зв'язку між виснаженням ресурсу від реалізації самоконтролю і

подальшою перевагою до низькорівневих репрезентацій феномен.

Якщо процеси конструювання «Я»- і «не-Я»-феноменів дійсно мають власну природу, можна очікувати, що вони конкуруватимуть між собою за даний ресурс. У такому разі, при переважанні установки на «Я»-феномени, рівень «не-Я»-феноменів повинен знизитися, і навпаки, при встановленні на «Я-феномени» знизиться рівень «Я»-феноменів.

Висунуті припущення, що були зроблені зарубіжними дослідниками показали взаємодію факторів виміру та групи. Це свідчить на користь припущення, що установка на сприйняття «Я»-або «не-Я»-феноменів призводить до зниження рівня ментального конструювання в «протилежному напрямку». Відповідає йому і знаходження значних простих відмінностей у середньому рівні абстрактності феноменів між пре-і пост-тестами обох експериментальних груп.

Варто звернути увагу і на можливе альтернативне пояснення цього результату. Так, зниження рівня абстрактності званих феноменів під час пост-тестів в експериментальних групах могло бути наслідком «ефекту конкретності». Його суть полягає в тому, що когнітивна обробка слів, що позначають конкретні іменники, проходить легше і швидше, ніж слів, що позначають абстрактні поняття. Можна припустити, що тривала назва феноменів, які стосуються лише «Я» чи «не-Я» (експериментальні групи) є складнішим завданням, ніж перерахування будь-яких феноменів (контрольні групи). У такому разі випробувані експериментальних груп, що витратили більше ресурсів при виконанні основного завдання, під час пост-тесту могли надавати перевагу більш «простим» конкретним словесним позначенням феноменів.

Другим важливим результатом експериментальної частини дослідження є відсутність значних відмінностей в середньому абстрактності між першими і останніми п'ятьма феноменами, що називалися в рамках основного завдання в експериментальних групах. Це дозволяє припустити, що на сприйняття «Я» чи «не-Я» феноменів знижує рівень ментального конструювання лише



стосовно «протилежному напрямку».

Однак варто зазначити, що тенденція, хоч і незначна, до зниження рівня абстрактності останніх п'яти феноменів, що називалися, все ж таки присутня. Більше виражена вона для «Я»-феноменів. Це може бути пов'язане з вже згаданим ефектом конкретності - виснаження ресурсу від тривалого самоконтролю призводило до переваг використання конкретних іменників при позначенні феноменів. Завдання ж на утримання уваги спрямованим лише на «Я»-феномени, мабуть, є складнішим. Однак відсутність значущості цього ефекту вказує на те, що вплив ефекту конкретності, якщо й мало місце, було додатковим, а не основним. Отримані результати можна як аргумент на користь виділення двох видів конструювання, «Я»- і «не-Я» - феноменів: у межах експериментальної ситуації вдалося продемонструвати, що й рівні можуть змінюватися незалежно друг від друга.

У зв'язку з підтвердженням основної гіпотези дослідження зарубіжних вчених, можна припустити, що вільне чергування спрямованості уваги відіграє важливу роль у процесах, що вимагають високорівневого уявлення як Я, і не-Я. Як приклад такої діяльності може виступати системна рефлексія – найбільш адаптивна форма рефлексії, безпосередньо пов'язана з процесами самодетермінації, що передбачає одночасну абстрагованість особистості як до себе, так і до ситуації, в якій вона знаходиться. Сама ідея про деякий ритм чергування спрямованості уваги між «Я»- та «не-Я»-феноменами, може стати основою для багатьох дослідницьких питань, що володіють як теоретичним, так і практичним потенціалом. Чи існує певний «оптимальний» ритм чергування спрямованості уваги особистості між Я і не-Я, і якщо так, що саме його визначає? Які можливі наслідки порушення цього ритму, який потенціал має його коригування?

**Висновок.** Представлений короткий огляд зарубіжних досліджень теорії конструктів різного рівня показав фундаментальний взаємозв'язок між психологічною дистанцією до феномена та рівнем (абстрактністю) його конструювання

(репрезентації) у свідомості суб'єкта. Описано причини і можлива наукова значимість виділення двох специфічних видів конструювання: «Я»-і «не-Я»-феноменів. Передбачається, що рівні конструювання в деяких ситуаціях можуть змінюватися незалежно один від одного. Визначено, що з формуванні установки сприйняття «Я» чи «не-Я» феноменів знижується рівень ментального конструювання в «протилежному» напрямі, що свідчить на користь припущення про специфічність. Також було виявлено, що «Я»-феномени, в середньому, конструюються на вищому рівні, ніж «не-Я» феномени.

### **Список використаної літератури**

1. Chan E.Y., Wang Y. Mindfulness changes construal level: An experimental investigation. *Journal of Experimental Psychology: General*, 2019, 148(9). P. 1656–1664.
2. Choi S.Y., Park H.S., Oh J.Y. Temporal distance and blood donation intentions. *Journal of Health Psychology*, 2011, 17. P. 590–599.
3. Förster J., Friedman R.S., Liberman N. Temporal Construal Effects on Abstract and Concrete Thinking: Consequences for Insight and Creative Cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2004, 87(2). P. 177–189.
4. Fujita K., Trope Y., Liberman N., Levin-Sagi M. Construal levels and self-control. *Journal of personality and social psychology*, 2006, 90(3). P. 351–367.
5. Giacomantonio M., De Dreu C.K.W., Mannetti L. Now you see it, now you don't: Interests, issues, and psychological distance in integrative negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2010, 98. P. 761–774.
6. Henderson M.D., Trope Y., Carnevale P.J. Negotiation from a near and distant time perspective. *Journal of personality and social psychology*, 2006, 91(4). P. 712–729.
7. Liberman N., Trope Y., Stephan E. Psychological distance. *Social psychology: Handbook of basic principles*, 2007, № 2. P.353–383.
8. Soderberg C.K., Callahan S.P., Kochersberger A.O., Amit

E., Ledgerwood A. The effects of psychological distance on abstraction: Two meta-analyses. *Psychological bulletin*, 2015, 141(3). P. 525–548.

9. Trope Y., Liberman N. Construal-level theory of psychological distance. *Psychological review*, 2010, 117(2). P. 440–463.

10. Van Boven L., Kane J., McGraw A.P., Dale J. Feeling close: emotional intensity reduces perceived psychological distance. *Journal of personality and social psychology*, 2010, 98(6). P. 872–885

11. Wan E.W., Agrawal N. Carryover effects of self-control on decision making: A construal-level perspective. *Journal of Consumer Research*, 2011, 38(1). P. 199–214.

*Рябченко М.С.,  
кандидат юридичних наук, доцент кафедри Правознавства  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ПИТАННЯ ФІСКАЛЬНОЇ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ЯК СКЛАДОВОГО ФАКТОРУ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ**

Протягом останніх років в Україні постійно піднімаються питання необхідності впровадження системи децентралізації влади та передачі на місця повноважень з управління майном та фінансовими ресурсами.

Для більшості реформаторів слово «децентралізація» є синонімом «феодалізація», «самоврядність територій» - «закріплення області за «призначеними особами», а поняття «субситіарність» викорінюється. Таким чином поняття децентралізації влади в країні зводиться до суто декларативного характеру.

Зважаючи на заявлений концептуальний характер кроків у напрямку децентралізації можна стверджувати, що запропоновані урядом ініціативи не демонструють системного підходу до проблеми. Ми можемо говорити про декларативну-теоретичну концепцію реформування, протидію негативним наслідкам без усунення їх причин та ін.

Особливого значення ці питання набувають як під час збройного протистояння, так і в умовах оголошеного воєнного стану.

Для досягнення цілей ефективного управління рівень децентралізації може бути різним, а його вибір залежить від таких складових, як доходи на душу населення, диференціація доходів між населенням і регіонами, якість місцевих управлінських кадрів тощо. Україні з її низьким рівнем доходів на душу населення надто високий рівень децентралізації не потрібен.

Відзначимо, що в теоретичних і практичних дослідженнях поняття «децентралізація» є багатоаспектним та розглядається

різнопланово. На семантичному рівні децентралізація (від лат. de – «протиставлення», centralis – «центральный») трактується як знищення, ослаблення або скасування централізації [1]. Водночас, найбільш узагальненим визначенням терміна «децентралізація» у радянський період було розширення прав місцевих державних органів управління в результаті передачі їм деяких функцій центральних органів [2].

Існує декілька видів децентралізації, що мають різні характерні ознаки, наслідки та умови успішної реалізації, а саме політична, адміністративна, фінансова і ринкова, які можуть впроваджуватися як самостійно, так і у взаємозв'язку одна з одною, у різних формах і різноманітних сполученнях як в межах країни, так і в окремих галузях національного господарства [3].

Засновником теорії фінансової децентралізації є американський економіст Ч. Тібу, який обґрунтував її у своїй праці «Економічна теорія фінансової децентралізації в публічних фінансах: необхідність, джерела й використання» (1961 р.). автор зазначає, що саме вона дає змогу органам управління отримувати автономію щодо фінансування і забезпечення населення суспільними товарами й послугами. За умови фінансової автономії субнаціональних органів управління публічні видатки відповідатимуть індивідуальним уподобанням споживачів згідно з їхніми потребами.

Значний внесок у розвиток теорії децентралізації, зокрема фінансової, зробив англійський учений-економіст В. Оутс. Він запропонував таке визначення цього терміна: децентралізація – право незалежного ухвалення рішень децентралізованими одиницями. В 1972 р. у своїй праці «Фінансовий федералізм» В. Оутс вивів теорему децентралізації, за основу якої взято ідеї Ч. Тібу, яка ґрунтується на таких твердженнях: блага, пов'язані з децентралізацією суспільних послуг, просторово обмежені; надання споживачами переваги приватним чи суспільним благам, а також їхнє ставлення до різних суспільних благ не однаково; реагування споживачів на «фактори бюджетної локалізації» мобільне. Інакше кажучи, кожен споживач, змінюючи місце проживання, може підібрати для себе найбільш

вигідні послуги й плату за них (ставки місцевих податків). За умов протидії зазначених факторів, на думку В. Оутса, підстав для децентралізації в умовах економічної ефективності нема. До того ж, згаданий вчений зазначає: «Традиційна теорія фіскального федералізму дає набір рекомендацій для закріплення за різними рівнями державної влади певних функцій та відповідних фіскальних інструментів» [4].

Для того, щоб проводити політику фінансової децентралізації, вкрай важливе чітке розмежування завдань між різними рівнями управління, що забезпечить вирішення питань поділу бюджетних видатків між різними рівнями управління.

Місцеві податки та збори вважаються власними доходами бюджетів місцевого самоврядування, що пов'язані із надходженнями й безпосередньою діяльністю органів влади, які і використовують їх на свій розсуд.

Політика фіскальної децентралізації визначає взаємовідносини між цими бюджетами щодо розподілу доходів та видатків, відповідальності й надання міждержавних трансфертів [5]. Країни з федеративним державним устроєм проводять політику фіскального федералізму – вищої форми фінансової децентралізації. Він означає розподіл повноважень між федеральною владою і владою територіальних одиниць у фінансовій сфері, що ґрунтується на законодавчо закріплених нормах.

Сучасні детермінанти розвитку фінансових систем країн світу зумовлюють не тільки розвиток і поглиблення фіскальної децентралізації державного регулювання, але й перегляд її усталених моделей. Європейська хартія місцевого самоврядування [6] закріплює, що органи місцевого самоуправління мають право на власні фінансові кошти, якими вони можуть вільно розпоряджатися, які мусять відповідати їх компетенції та частина яких повинна забезпечуватися податковими надходженнями. Базуючись на даному документі, держави організують свої фіскальні системи з урахуванням типу державного устрою і національних особливостей функціонування місцевих органів влади.

Традиційно виділяють три типи організації фіскальних систем: централізована, децентралізована і комбінована [7].

Досвід розвинених країн світу демонструє, що для забезпечення ефективного функціонування будь-якої моделі фіскальної децентралізації доцільно виконувати принаймні три умови, зокрема законодавчо розмежувати повноваження між усіма рівнями влади за видатками, надавати відповідним рівням влади достатні для виконання цих повноважень дохідні джерела, забезпечувати вертикальне і горизонтальне бюджетне вирівнювання з використанням механізму міжбюджетних відносин.

На сьогодні найчастіше виділяють два типи моделей фіскальної децентралізації – конкурентну (або децентралізовану) та кооперативну. Конкурентна модель передбачає надання повноважень оподаткування різним рівням влади відповідно до розподілу їх функцій, забезпечує високий ступінь фінансової незалежності та самостійності регіонів. У свою чергу, кооперативній моделі характерна порівняно ширша участь регіональної влади у перерозподілі національного доходу і макроекономічної стабілізації, що забезпечує впровадження додаткових механізмів співробітництва регіональних і центральних державних структур, підвищуючи роль місцевих територіальних громад у системі розподілу податкових доходів.

Таким чином, ми можемо говорити, що фіскальна (фінансова) децентралізація – це здатність місцевого самоврядування незалежно і ефективно забезпечувати суспільними послугами шляхом узгодження видатків органів влади з місцевими потребами і уподобаннями.

Розвиток фіскальної децентралізації в Україні – процес об'єктивно необхідний, що забезпечить ефективність надання послуг, вдосконалення системи управління та підвищення ефективності виконання завдань місцевого рівня, а також забезпечить фінансову самостійність органів місцевого самоврядування та можливість побудови держави демократичного зразка.

Для цього необхідно, по-перше, збільшити коло прав у

бюджетно-фінансовій сфері через надання податкових та бюджетних повноважень представницьким органам самоврядування. По-друге, закріпити право місцевих рад нижніх рівнів брати вирішальну участь у встановленні радами вищих рівнів нормативів відрахувань до місцевих бюджетів від загальнодержавних податків та інших доходів.

## Література

1. Дроздовська О. С. Теоретичні засади фінансової децентралізації / О. С. Дроздовська // Фінанси України. – 2002. – № 8. – С. 19–25.

2. Мандрик І. А. Поточний стан та перспективи розвитку бюджетної децентралізації в Україні. Реформування системи управління державними фінансами: проблеми, тенденції та перспективи митної та податкової політики. 2020. С. 90 – 93.

3. Скрипник А. Бюджетна децентралізація як шлях до Євросоюзу / А. Скрипник, О. Сунцова // Економіст. – 2005. – № 3. – С. 26–29.

4. Фатюха Н.Г., Тертиця О.А. Сучасний стан та перспективи розвитку місцевих бюджетів в умовах децентралізації. Ефективна економіка. 2020. № 11. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8324>. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.11.62

5. Стукало Н. В., Деркач М. І. Теоретико-методологічні засади фіскальної децентралізації / Н. В. Стукало, М. І. Деркач // Економічний простір. – 2010. – № 40. – С. 147–154.

6. Європейська хартія місцевого самоврядування: офіц. вид. [Електронний ресурс] [офіційний переклад] / Рада Європи. – Страсбург, 1985. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/book/varnaly/008.htm>

7. Пташник С. А.; Дрозд А. Д. Теоретичні засади бюджетної децентралізації: нормативна та позитивна теорія бюджетного федералізму. In: *The 17 th International scientific and practical conference «Science, trends and perspectives» (18-19 May, 2020). Tokyo, Japan 2020. 432 p. ISBN-978-1-64871-420-7. 2020. p. 308.*



*Сидоренко Є.В.,  
к.ю.н. доцент кафедри Правознавства  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **БЕЗБАР'ЄНІСТЬ ПРОСТОРУ В УКРАЇНІ ЯК ОСНОВНИЙ ПРИНЦИП ФОРМУВАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА**

З часом повномасштабного вторгнення російської федерації на територію України суспільство стикнулося з рядом викликів, які зміни життя кожного з нас. Так, держава потребувала захисників, які стали до лав різних підродів ЗСУ та воєнних формувань. За час ведення активних бойових дій кількість осіб, які постраждали внаслідок воєнного вторгнення (як з боку військових, так і з боку цивільного населення) вражає. Постраждалими є особи, які отримали фізичні та психологічні травми. Тому держава перебуває на стадії запровадження безбар'єрного простору.

Основними принципами такого безбар'єрного простору є створення таких умов, які є доступними для кожного громадянина, незважаючи на наявність у такої особи фізичної вади (відсутність кінцівок тощо). Так, ті особи, які повернулися з зони ведення активних бойових дій, де зазнали сильного душевного хвилювання, перебуваючи у стані постійного стресу та переживання за своє власне життя та за життя своїх побратимів та посестер. Такий емоційний стрес дається в знаки у подальшому житті, коли захисник або захианця повертається до сім'ї, до свого життя за межами ведення активних бойових дій. Такі люди заслуговують на нормальне життя, адже вони наші захисники, наші герої. Програма безбар'єрності простору в Україні побудована на принципах формування таких програм, які діють в європейських країнах, де вже дуже давно особи з інвалідністю нічим не відрізняються від інших осіб (які не є особами з інвалідністю). В європейському суспільстві вважається нормою вчитися, працювати, відпочивати особам з

інвалідність на рівні з іншими особами, тобто відсутність фізичного бар'єру для осіб з інвалідністю – це норма, це те, що забезпечується державою та підтримується суспільством.

На жаль дуже багато років поспіль, в пострадянському просторі прослідковувалась відсутність культури спілкування з особами з інвалідністю. Такі особи негласно вважалися «небажаними» для суспільства. Демонструвалася позиція ніби таких осіб не існує. Тому, звісно і програм щодо створення належних умов для життя таких осіб не було розвинуто.

Наразі, питання безбар'єрного простору в Україні стоїть гостро через відомі причини – наявність великої кількості осіб, які постраждали внаслідок воєнного вторгнення РФ на територію України. Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року була схвалена Кабінетом Міністрів України ще у 2021 році, проте заходи щодо реалізації такої програми здійснювалися не в повному обсязі, до повномасштабного вторгнення.

Так, згідно з зазначеною стратегією основною метою такої стратегії законодавець визначив створення безперешкодного середовища для всіх груп населення, забезпечення рівних можливостей кожній людині реалізовувати свої права, отримувати послуги на рівні з іншими шляхом інтегрування фізичної, інформаційної, цифрової, соціальної та громадянської, економічної та освітньої безбар'єрності до всіх сфер державної політики.

Національна стратегія передбачає створення безбар'єрного простору в Україні за шістьма основними напрямками: фізична, інформаційна, суспільна, економічна, цифрова та освітня безбар'єрність.

За кожним з цих напрямків Стратегія пропонує комплекс рішень, спрямованих на різні суспільні групи, зокрема, людей з інвалідністю, молодь, батьків з маленькими дітьми, літніх людей. Головна мета – зробити безбар'єрність новою суспільною нормою, коли поважаються та враховуються особливості і потреби кожної людини.

Наприклад, фізична безбар'єрність – це доступність

громадського простору, будівель, транспорту та інфраструктури. Для її досягнення пропонується проєктувати і будувати об'єкти з урахуванням особливих потреб людей, навчати будівельників та архітекторів, переглянути законодавство та вдосконалити моніторинг та контроль за дотриманням норм доступності.

Щоб досягти інформаційної безбар'єрності, необхідно максимально застосовувати технології, що враховують потреби та можливості людей з порушеннями зору, слуху та різними рівнями комунікативності. Йдеться про використання абетки Брайля, великошрифтового друку, перекладу на жестову мову, субтитрування та інш. Це має відкрити доступ до медіапродукції, послуг, виборчих та судових процесів, інформації, що надає держава.

Цифрова безбар'єрність передбачає вільний доступ для всіх до цифрової інфраструктури, отримання цифрових навичок та цифрових сервісів. Для цього планується забезпечити швидкісним інтернетом усе населення країни, адаптувати програми навчання цифрових навичок для людей похилого віку й людей з інвалідністю та щорічно тестувати всі державних онлайн-ресурсів на відповідність стандартам доступності.

Для суспільної та громадянської безбар'єрності передбачається стимулювати партії більше залучати жінок до політичних процесів, надати інституційну підтримку молодіжним громадським організаціям, запровадити державну програму заходів з управління ризиками старіння нації та інш. Головна мета цього напрямку – забезпечити активну участь усіх без виключення у житті суспільства.

Освітня безбар'єрність – це вільний доступ до освіти для всіх протягом всього життя. Для її досягнення пропонується навчати освітян працювати з людьми з особливими освітніми потребами; унормувати критерії доступності та комфорту освітніх просторів; розробити та впровадити державну програму раннього втручання та розвивати мережу університетів третього віку.

Для досягнення економічної безбар'єрності пропонується комплекс заходів, який забезпечить доступність

підприємницької діяльності, руйнування бар'єрів на ринку праці, під час працевлаштування та на робочому місці. Наприклад, пропонується оптимізувати пільгове оподаткування та кредитування для молоді, жінок, літніх людей та людей з інвалідністю та стимулювати підприємців, що працевлаштовують більше осіб з інвалідністю, ніж передбачено законом.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 р. № 372-р затверджено План заходів на 2024-2025 роки з реалізації Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. Схвалений документ визначає чотири пріоритетні напрямки роботи: безбар'єрні простір, товари, послуги та інформація. Наріз державні органи працюють над виконанням цього плану з метою забезпечення безбар'єрного простору в Україні.

#### Список використаної літератури:

1. Розпорядження КМУ «Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року» від 14 квітня 2021 р. № 366-р, URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80?new=1&find=1&text=%D0%BD%D0%B0%D0%BF%D1%80%D1%8F%D0%BC#w1\\_21](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80?new=1&find=1&text=%D0%BD%D0%B0%D0%BF%D1%80%D1%8F%D0%BC#w1_21)

2. Розпорядження КМУ «Про план заходів на 2024-2025 роки з реалізації Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року» від 25 квітня 2023 р. № 372-р, URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/prozatverdzhennia-planu-zakhodiv-na-20232024-roky-z-realizatsii-natsionalnoi-stratehii-iz-stvorennia-bezbariernoho-prostoru-v-ukraini-na-period-do-2030-roku-i250423-372>

**Ямпонець П.В.,**  
*к.іст.н., завідувач кафедри загальнонаукових,  
соціальних та поведінкових дисциплін  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*  
**Варсегова Є.А.,**  
*здобувач вищої освіти, групи ІНЗ-9-23-БІПС  
Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»*

## **ГОЛОДОМОРИ В УКРАЇНІ: ЗЛОЧИН КОМУНІСТИЧНОГО РЕЖИМУ**

Суцільна колективізація (наслідком якої був голодомор) планувалася радянським комуністичним режимом для того, щоб забезпечити нееквівалентний обмін між містом і селом, полегшити вилучення селянських ресурсів у державний бюджет для прискореної індустріалізації. Фактично планувалось перетворити селян на державних кріпаків, які майже безоплатно (за трудовні) повинні були забезпечувати державу продовольством. До кінця 1932 р. в Україні було колективізовано майже 70 % господарств [3, С.256].

При цьому машинна техніка залишалася у державній власності на машинно-тракторних станціях (МТС), що було засобом економічного контролю за діяльністю колгоспів.

План поставок продовольства колгоспами був такий високий, що на трудовні майже нічого не видавали, і колгоспники жили за рахунок своїх присадибних ділянок. Однак надвисокі податки змушували селян розпродувати майно, худобу й залишати села. Щоб придушити опір суцільній колективізації, заможних селян оголошували куркулями і виселяли на Північ або до Сибіру, потім почали виселяти середняків і навіть частину бідняків.

До середини 1931 р. з України було депортовано 98,5 тис. селянських родин. Загалом протягом 1928—1931 рр. зникло 352 тис. господарств. З-понад мільйона українських селян,

репресованих радянською владою на початку 30-х років, майже 850 тис. депортували на Північ, де багато з них загинули. За останніми даними, у 1935 р. у спецпоселеннях для розкуркулених жило до 1 млн. 850 тис. осіб [5, С.20].

Особливо страшною була доля дітей розкуркулених. Люди розуміли, що маленькі діти не витримають тяжких випробувань, і намагалися залишити їх на рідній землі, сподіваючись, що їх виростять односельці або держава. Очевидці згадують жадливі події: деякі матері клали немовлят на ганок сільради, а сільські активісти зібрали таких дітей з усієї округи і помістили в одну сільраду, заборонивши їх годувати, як нащадків «класово ворожих елементів». Якийсь час немовлята жалібно плакали, а потім згасали від голоду. їх ховали у спільній братській могилі.

Ситуацію ще більше ускладнили нереальні плани хлібозаготівель. Вилучення урожаю 1931 р. тривало до весни 1932 р., після чого хліба в селі не залишилося і почався голод. Проти колгоспників, які, щоб вижити, приховували справжні розміри врожаю, почалися репресії. Сталін власноручно написав постанову «Про охорону майна державних підприємств, колгоспів і кооперативів та про зміцнення суспільної (соціалістичної) власності», прийняту 7 серпня 1932 року ВЦВК і РНК СРСР[4]. Згідно з нею селян засуджували за кілька зірваних колосків до розстрілу або на 10 років ув'язнення.

Щоб відібрати у селян залишки хліба, в Україну приїхала комісія, очолена сталінським поплічником Вячеславом Молотовим. З 1 листопада 1932 року до 1 лютого 1933 року «молотовська» комісія додатково «заготувала» в Україні 104,6 млн. пудів зерна[3, С.244]. Запасів у селян на початку 1933 р. не залишилося. За вказівкою Молотова забирали не лише хліб, а й сухарі, картоплю, сало, соління, квасолу, горох, тобто всю їжу, після чого людям залишалося тільки вмирати голодною смертю.

За сталінськими вказівками у селян вилучили і насіннєве зерно. Такий наказ привіз наприкінці грудня 1932 року сталінський емісар Лазарь Каганович, який заступав Молотова в Україні. Майже 90 районів України, що потрапили в число так званих боржників, були оточені внутрішніми військами, щоб

ніхто звідти не міг виїхати. Чекісти в поїздах забирали у людей продовольство, куплене на останні гроші, викидали голодних людей, серед яких було багато дітей, які намагалися виїхати нелегально з голодних районів. Тисячі трупів лежали уздовж залізничної колії. Померлих від голоду було стільки, що уповноважений Сталіна в Україні Мендель Хатаєвич розпорядився кидати всіх у криниці, а потім засипати [4, С.82].

В свою чергу, перший секретар ЦК КП(б)У Станіслав Косіор «відзначився» такою сентенцією: «Куркулі хочуть задушити радянський уряд кістлявою рукою голоду, ми перекинемо кістляву руку голоду на куркуля». 24 грудня 1932 року в листі всім керівникам районного рівня він дав указівку: « У всіх колгоспах, які не виконали плану хлібозаготівель, у п'ятиденний строк вивезти всі без винятку наявні колгоспні фонди, у тому числі й насінний, в рахунок виконання плану хлібозаготівель...» [2, С.345].

Окрім самого «батька народів» та Молотова, безпосередньо винищував український народ кремлівський емісар в Україні, секретар ЦК ВКП(б) і другий секретар ЦК КП(б)У Павло Постишев. Найкраще охарактеризував його Пантелеймон Василевський, економіст і історик, який теж на власні очі бачив голод тих років. Сталін викликав Постишева та дав чіткі указівки щодо політики в Україні. А потім, на завершення, сказав із гумором: «Ти, Паша, призначений нами туди в ролі ГЛАВГОЛА (головнокомандуючого голодом) і цією зброєю зробиш більше, ніж Семен (Будьонний) кількома кінними арміями. Стасік (Косіор) трохи розгубився, а у тебе рука залізна, на тих слизняків (Чубар, Петровський) не звертай уваги» [1, С.39]. Саме Постишев із санкції Сталіна подбав про те, щоб була відсутня об'єктивна статистика про справжню кількість жертв голоду. Зокрема, статистику смертності вели до 15 квітня 1933 року, а потім її за командою Постишева припинили. Усі дані про це суворо засекречувались. Шифрували у звітах партійні органи смертність по-різному. Наприклад, Харківська область звітувала так: «За п'ятиденку... місяця по ... р-ну заготовлено (закуплено) ... голів різної худоби. Хворіє по р-

ну ящуром ... голів» [3, С.298]. Тобто людей, загиблих від голоду, називали «головами худоби», а під тим, скільки худоби хворіє на ящур, малась на увазі кількість випадків людодства. Справжню «статистику голоду» в керівництві УСРР знали тільки четверо - Станіслав Косіор і Павло Постишев (вищі партійні бонзи України), Мендель Хатаєвич (другий секретар ЦК КП(б)У і секретар Дніпропетровського обкому партії) та Всеволод Балицький (член політбюро ЦК КП(б)У, фактичний керівник ДПУ, тобто каральних органів України). Після інформування вищого керівництва Союзу (Й. Сталіна) згадані звіти негайно знищували.

Тому донині історики не можуть підрахувати справжньої кількості загиблих. Це також і тому, що не враховані люди, які зуміли виїхати з голодних сіл і померли в місті. Селяни, які не мали карток на продовольство, були приречені на голодну смерть, їх трупи регулярно збирали на вулицях і ховали у братських могилах на цвинтарях або складали в моргах лікарень для експериментів медиків. Один з медпрацівників згадував, що у моргу Жовтневої лікарні Києва трупи штабелями лежали майже до самої стелі. До ніг кожного була прив'язана табличка «дистроф» [7, С.403].

Радянське керівництво не лише приховувало голодомор від світової громадськості, а й стимулювало свідомий обман. Зокрема, відомий в той час журналіст Дуранте за більшовицькою вказівкою і криваві гроші описував «квітучу Україну»[6, С.40].

Попри голодомор, експорт зерна зростав. Хоча кількох мільйонів тонн, вивезених за кордон, було б достатньо, щоб врятувати мільйони людських життів, зерно лежало в портах, бо не вистачало приміщень для його зберігання і кораблів для експорту за демпінговими цінами. Такими виявилися наслідки економічного невігластва та злочинного ставлення керівництва держави до долі мільйонів людей.

Отже, колективізація сільського господарства засвідчила, що Україна була своєрідним полігоном для випробування нових форм перебудови сільськогосподарського виробництва «по-



сталінськи». Це був свідомий злочин комуністичного режиму та геноцид української нації, який не підлягає забуттю і вимагає офіційного світового осуду.

### **Список використаних джерел:**

1. Василевський П.К. Гекатомба голоду в Україні 1932–33 рр.: Спогади-розшуки // «Сучасність», 1991, № 6. С.35-46.
2. Джеймс Мейс. Комунізм та дилеми національного визволення: національний комунізм у радянській Україні, 1918—1933 / з англ. пер. Максим Яковлев. — Київ: Комора, 2018. — 494 с.
3. Кульчицький С. Голодомор 1932-1933 рр. в Україні як геноцид // Проблеми історії України: факти, судження, пошуки. - 2005. - 14. - С. 225-300.
4. Кульчицький С. В. Голод 1932 р. в затінку голодомору-33 // Український історичний журнал. - 2006. - № 6. - С. 77-97.
5. Кульчицький С.В. Голодомор 1932-1933 рр.: механізми сталінського терору // Український історичний журнал. - 2007. - № 4. - С. 4-26.
6. Кульчицький С.В. Український Голодомор у контексті сталінської «революції згори» // Український історичний журнал. - 2013. - № 6. - С. 18-44.
7. Роберт Конквест. Жнива скорботи: радянська колективізація і голодомор / пер. з англ. Н. Волошинович, З. Корабліної, В. Новак. — Луцьк: Терен, 2007. — 454 с.

*Наукове видання*

**ПІВНІЧНОУКРАЇНСЬКИЙ ІНСТИТУТ  
ІМЕНІ ГЕРОЇВ КРУТ  
Приватного акціонерного товариства  
«Вищий навчальний заклад  
«Міжрегіональна Академія управління  
персоналом»**

**Соціально-економічна та правова  
політика України: виклики сьогодення**

Збірник матеріалів  
I Всеукраїнської науково-практичної  
конференції  
(6 грудня 2023 року)

Технічний редактор Захарчук І.В.

Комп'ютерна верстка Захарчук І.В.

Відповідальний за випуск Положенцева К.Л.