ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»

РОЗВИТОК СУСПІЛЬСТВА: СОЦІАЛЬНІ, ЕКОНОМІЧНІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

Колективна монографія за редакцією
Лаптєва С.М., Мігус І.П.

Київ - 2020

УДК 330.341
С-69

Рекомендовано до друку Вченою радою Вищого навчального закладу «Університету економіки та права «КРОК» (протокол №2 від 16.12.2019 р.)

Рецензенти:
Живко З.Б. **–** д.е.н., професор кафедри менеджменту, професор, академік Академії економічних наук, дійсний член Міжнародної Академії Інформатики, Львівський державний університет внутрішніх справ;
Пархоменко-Куцевіл О.І. **–** д.н.держ.упр., доцент, завідувач кафедри публічного адміністрування, ПрАТ Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна академія управління персоналом».

С-69 Розвиток суспільства: соціальні, економічні та психологічні аспекти: колективна монографія. Київ : ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК». 2020. 443 с.

ISBN 978-966-170-039-9

Монографія є результатом проведення поліаспектних досліджень розвитку суспільства. Зокрема автори сфокусували увагу на таких "м’яких" аспектах розвитку суспільства, як-от: соціальні, економічні, психологічні, гуманітарні та безпекові, окільки саме вони є найбільш вразливими до викликів і загроз нової реальності. Ключові положення дослідження зосереджені на формулюванні нових наукових гіпотез, методів та інструментів щодо упередження і протидії загрозам розвитку суспільства та подолання їхніх наслідків, які є гетерогенними та біфуркаційними. Видання розраховане на наукових співробітників, державних службовців, викладачів та студентів закладів вищої освіти, практиків, та широкого кола читачів, які цікавляться питаннями розвитку суспільства.

ISBN 978-966-170-039-9

© колектив авторів, 2020
© ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2020

ЗМІСТ

ВСТУП 5

РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Андрєєва В.А. Критерії та індикатори стратегії розвитку фінансового сектору України 8

Гаврилюк С.П. Специфіка фінансового забезпечення туристичних підприємств 22

Лойко В.В. Аналіз сучасного стану розвитку банківських послуг в Україні в умовах оптимізації банківської системи 44

Коваль Я.С. Функціональне призначення та класифікація фінансових посередники в Україні 55

Кириченко О.С. Визначальні тенденції та засади четвертої промислової революції та їх проекція на формування інвестиційно-інноваційного забезпечення промислового розвитку 71

Петрова І.Л. Зайнятість в Україні: інноваційність, гнучкість, захищеність 92

Поскрипко Ю.А. Поведінкові компетенції проектних менеджерів у процесі модернізації соціально-економічного розвитку суспільства 105

Плетенецька С.М. Сучасний стан та проблеми розвитку лізингу в Україні 127

Румик І.І. Розвиток фінансового сектору: стан, фінансова інклюзія, візія та стратегія дій 147

Терехов В.І. Глобальні системні ефекти та механізми протидії економічним шокам 161

РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Брюховецька О.В. Професійна толерантність керівників як чинник розвитку освітніх організацій 177

Ковалькова Т.О. Синдром емоційного вигорання у вчителів: діагностика та шляхи подолання 200

Сингаївська І.В. Професійна успішність викладача як чинник вдосконалення діяльності закладу вищої освіти 220

Наконечна Н.В. Формування корпоративної культури закладів вищої освіти приватної форми власності: активні методи навчання персоналу 239

РОЗДІЛ 3. ГУМАНІТРАНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Артемов В.Ю. Формування ризик-орієнтованої компетентності фахівців недержавних безпекових структур 259

Гребень С.Є. Механізм державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю 277

Лаптєв М.С. Оптимізація інформаційно-аналітичного забезпечення економічної безпеки закладу вищої освіти 290

Паращенко Л.І. Економічний механізм управління загальною середньою освітою 305

РОЗДІЛ 4. БЕЗПЕКОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Вовченко О.В. Аналіз рівня економічної безпеки України в умовах світового інноваційного розвитку 322

Дмитренко В.І. Особливості функціонування системи економічної безпеки підприємств будівельної галузі 341

Захаров О.І. Технології приватної детективної діяльності як інструмент інноваційного розвитку систем економічної безпеки 357

Ляшенко О.М. Безпекотворча управлінська протидія недоброчесній поведінці зовнішніх стейхолдерів підприємства 372

Мігус І.П. Інформаційно-аналітичне забезпечення протидії рейдерському захопленню акціонерних товариств 389

Панченко В.А. Оцінювання ефективності системи менеджменту кадрової безпеки підприємства 409

ДОДАТКИ 422

ВСТУП

Наука є основою розвитку цивілізації. Наукові розвідки завжди були і будуть рушійною силою розвитку суспільства. У свою чергу, непередбачувані вигини траєкторії світового розвитку, карколомна змінюваність його системотворчих елементів, безпрецедентна комплексна складність створюють нові виклики для науковців, як-от: вторгнення штучного інтелекту в управлінські та економічні процеси, утворення нових соціальних і психологічних феноменів, віртуалізація спілкування і комунікативних процесів, поява гібридних загроз безпеці та розвитку людства тощо. Усе це прискорює еволюційні процеси розвитку суспільства, спричиняє його зламоподібність, сприяє моделюванню наступних "версій" розвитку, а отже, формує нові вимоги для нової генерації науковців. Отже, принциповою відмінністю для подолання таких викликів наразі є проведення крос-дисциплінарних та мульти-аспектних наукових досліджень. Саме такий підхід і обрано у монографії "Розвиток суспільства: соціальні, економічні та психологічні аспекти".

Монографічне дослідження сфокусоване на "м'яких" чинниках розвитку суспільства з багатьох причин, найголовнішою серед яких є суттєва вразливість саме соціальних, психологічни та економічних аспектів. Крім того, втрати, яких зазнає розвиток суспільства внаслідок слабкості зазначених аспектів, є гетерогенними, біфуркаційними та важко виліковними. Отож, ключові положення монографії зосереджені на формулюванні нових наукових гіпотез, розробці методів та інструментів щодо упередження й протидії загрозам ровитку суспільства та подолання їхніх наслідків в умовах нової реальності.

Перший розділ монографії «Соціальні та економічні аспекти розвитку суспільства» охарактеризовано критерії та індикатори стратегії розвитку фінансового сектору України, розкрито специфіку фінансового забезпечення туристичних підприємств, проаналізовано сучасний стан розвитку банківських послуг в Україні в умовах оптимізації банківської системи, досліджено функціональне призначення та класифікація фінансових посередники в Україні, визначено тенденції та засади четвертої промислової революції та їх проекція на формування інвестиційно-інноваційного забезпечення промислового розвитку, досліджено зайнятість в Україні: інноваційність, гнучкість, захищеність та оцінено поведінкові компетенції проектних менеджерів у процесі модернізації соціально-економічного розвитку суспільства, проаналізовано сучасний стан та проблеми розвитку лізингу в Україні, здійснено комплексу діагностику розвитку фінансового сектору: стан, фінансова інклюзія, візія та стратегія дій, визначено глобальні системні ефекти та механізми протидії економічним шокам.

У другому розділі «Психологічні аспекти розвитку суспільства» охарактеризовано професійну толерантність керівників як чинник розвитку освітніх організацій, досліджено синдром емоційного вигорання у вчителів: діагностика та шляхи подолання, розкрито професійна успішність викладача як чинник вдосконалення діяльності закладу вищої освіти, сформовано

корпоративвна культура закладів вищої освіти приватної форми власності: активні методи навчання персоналу.

Зміст третього розділу «Гуманітрані аспекти розвитку суспільства» присвячений ризик-орієнтовані компетентності фахівців недержавних безпекових структур, сформовано механізм державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю, запропоновані заходи щодо оптимізації інформаційно-аналітичного забезпечення економічної безпеки закладу вищої освіти, запропоновано економічний механізм управління загальною середньою освітою.

У завершальному, четвертому розділі видання «Безпекові аспекти розвитку підприємництва» проаналізовано рівні економічної безпеки України в умовах світового інноваційного розвитку, охарактеризовано особливості функціонування системи економічної безпеки підприємств будівельної галузі, досліджено технології приватної детективної діяльності як інструмент інноваційного розвитку систем економічної безпеки, систематизована безпекотворча управлінська протидія недоброчесній поведінці зовнішніх стейхолдерів підприємства, розглянуто безпекотворчу управлінську протидія недоброчесній поведінці зовнішніх стейхолдерів підприємства, ідентифіковано та систематизовано інформаційно-аналітичне забезпечення протидії рейдерському захопленню акціонерних товариств, оцінено ефективності системи менеджменту кадрової безпеки підприємства.

Монографія підготовлена відповідно до плану науково-дослідних робіт Університету «КРОК» і спрямована на виконання тем: «Інноваційні механізми комплексного забезпечення економічної безпеки в умовах кризи» (державний реєстраційний номер 0120U101880), «Національна економіка та економіки галузевих ринків в умовах інституційної невизначеності» (державний реєстраційний номер 0120U100086), «Психологічні проблеми професійної підготовки та самореалізації фахівців різних галузей практики» (державний реєстраційний номер 0116U007507), «Забезпечення захисту економічної безпеки держави та суб’єктів господарської діяльності в умовах євроінтеграції України» (державний реєстраційний номер 0114U006338), що виконуються в межах тематичного плану фундаментальних наукових досліджень.

Автори щиро вдячні усім, хто долучився до рецензування та обговорення монографії, за критичні зауваження та поради, врахування котрих дозволило суттєво підвищити якість наукового доробку та викрісталізувати практичну цінність.

РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

КРИТЕРІЇ ТА ІНДИКАТОРИ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ

АНДРЄЄВА В.А.
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6357-3063

Фінансовий сектор України є основою сталого розвитку економіки та повинен сприяти підвищенню добробуту громадян через забезпечення ефективного акумулювання, розподілу та обігу фінансових ресурсів в економіці. Фінансовий ринок включає грошовий ринок, ринок капіталу та валютний ринок. Національний банк працює на фінансовому ринку, щоб досягати цілей монетарної політики. Він пропонуємо банкам кредити та розміщуємо депозитні сертифікати, купує та продає цінні папери та іноземну валюту. Саме так він впливає на вартість грошей та управляє інфляцією через трансмісійний механізм.

Стабільна й ефективна фінансова система, якій довіряють громадяни і бізнес, – необхідна умова для розвитку економіки. Національний банк сприяє фінансовій стабільності, допомагаючи фінансовій системі ефективно виконувати свої функції та бути стійкою до криз. Глибоку економічну кризу в Україні спровокували макроекономічні дисбаланси. «Потрійна» криза в 2014–2015 роках, з якою зіштовхнулась Україна, посилилась банківською та валютною кризами. За індексом конкурентоспроможності економіки, який було визначено за трьома групами критеріїв на міжнародному економічному форумі у Швейцарії, за підсумками 2017 р. Україна посіла 84-те місце із 102 оцінюваних країн (табл. 1).

Таблиця 1

Рейтинг України за індексом конкурентоспроможності

Критерій	Місце України
Стан макроекономічного середовища – ринкового, політичного, ринкового, інфраструктури	93
Індивідуальна ділова активність, бізнес-співтовариства і здатність уряду стимулювати розвиток бізнесу	52
Ментальність населення, стереотипи поведінки і національні традиції (звичаї)	85
Індекс конкурентоспроможності	84

Джерело: [1]

За даними Інституту розвитку менеджменту в Лозанні у 2018 р. Україна посіла 46-те місце серед 55 прорейтингованих країн за конкурентоспроможністю. За окремими показниками Україна має більш високий рейтинг (табл. 2) [1]. Світовий економічний форум за різних років XX ст. присвоїв Україні 60–70-ті місця серед 80 країн за показником GCI, що характеризує перспективи економічного зростання на найближчі 5– 8 років і

визначається рівнем розвитку технологій, суспільних інститутів, макроекономічного клімату. Низький рейтинг України пояснюється технологічною відсталістю, низьким рівнем інноваційної активності, значним зносом основних фондів підприємств.

Критерієм економічного розвитку в Україні вважається будь-який приріст ВВП, створюючи ілюзію економічного зростання. Протягом останніх десятиріч в економічно розвинених країнах істотно змінилося співвідношення чинників підвищення конкурентоспроможності та економічного зростання: до 40% зросла частка інноваційних чинників, запропонованих на ринку фінансових послуг. Останніми роками одержала визнання концепція технологічного динамізму (концепція постійної технологічної революції), відповідно до якої науково-технічне лідерство країни визначається не лише розвитком фінансового ринку, а й здатністю до динамічної та безперервної його перебудови та запровадження новітніх технологій.

Таблиця 2

Рейтинг України за основними економічними показниками

Критерії	Місце України
Сфера інфраструктурних галузей	39
Конкурентні переваги дешевої робочої сили	51
Стан людських ресурсів	52
Рівень ВВП на 1 зайнятого	52
Сфера державного регулювання бізнесу	56
Захист прав інтелектуальної власності	80
Розвиток економіки	93
Розмір інвестицій на душу населення	109

Джерело: [1]

Дані аспекти обґрунтовують доцільність прискорення розвитку економіки України, який має забезпечуватись на основі ефективного управління фінансовим сектором зокрема. Незважаючи на певні позитивні зрушення щодо зростання питомої ваги фінансових послуг на ринку (рис.1), економіка України має явно виражену сировинну спрямованість, що становить загрозу внутрішній стабільності країни. Ресурси поглинаються зростаючою мірою.

Питання забезпечення економічної та фінансової стабільності в Україні стають все більш актуальними через високі політичні ризики, нестабільність у зовнішньоекономічній політиці, зростаючий розмір державного боргу та залежність від світових кредитних установ та фінансової допомоги інших країн [2].

З метою проведення комплексного аналітичного дослідження стратегії розвитку фінансового сектора визначимо сутність економічної категорії «стратегія», основні параметри та визначальні характеристики розробки та написання державних стратегій. Отже стратегія - загальний, недеталізований план певної діяльності, який охоплює тривалий період, спосіб досягнення складної цілі. Стратегію можна розглядати як довгостроковий, послідовний, конструктивний, раціональний, підкріплений ідеологією, стійкий до невизначеності умов середовища план, який супроводжується постійним

аналізом та моніторингом в процесі його реалізації та спрямований з певною метою на досягнення успіху в кінцевому результаті. Стратегія має здатність переходити від абстракції до конкретики у вигляді конкретизованих планів для функціональних підрозділів [4].

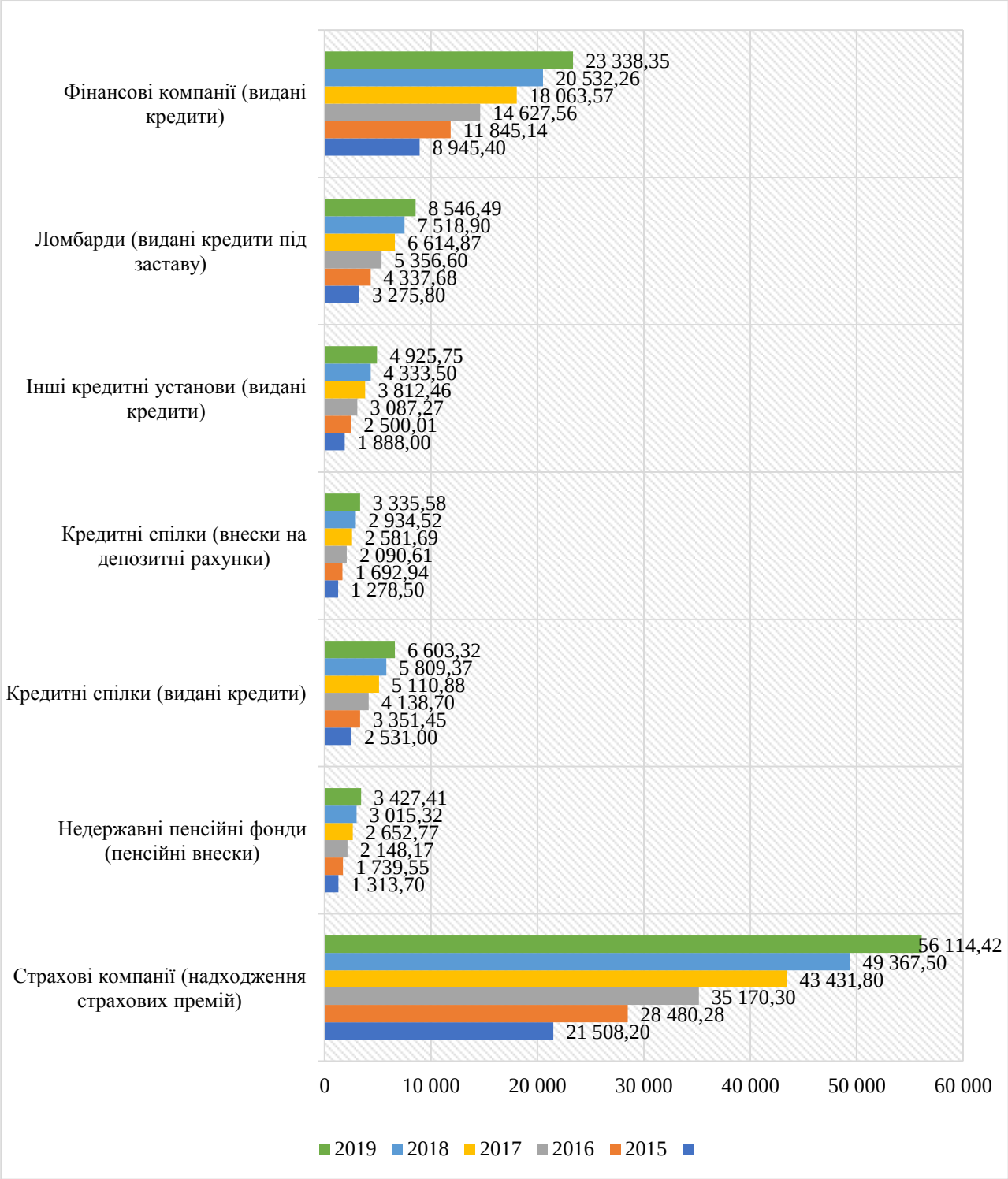

Рис. 1. Фінансові послуги в Україні за 2015 – 2019 рр., млн. грн.

Джерело: власна розробка автора на основі [3]

На даний момент у наукових дослідженнях недостатньо приділено увагу аналізу державних стратегій розвитку фінансового та банківського секторів на період до 2025 р., що є актуальним питанням та потребує подальших наукових

досліджень. Аналіз інституційного механізму і стратегії розвитку фінансового сектору та рівень технологічної та інформаційно-фінансової інтеграції національних фінансових корпорацій, банків, страхових та лізингових компаній показує, що стратегія їх конкурентної взаємодії тільки складається, виявляючи суперечності системного характеру.

Економічне середовище, що постійно змінюється, привносить у діяльність фінансово-кредитних інститутів нові аспекти та проблеми, вирішення яких багато в чому залежить від рівня їх стійкості. Забезпечення стійкості національного фінансового сектору - це стратегія розвитку на перспективу в умовах високої невизначеності фінансової глобалізації. У зв'язку з цим, потрібні ефективні методи управління фінансово-кредитною системою в умовах мінливого глобального організаційно-економічного середовища, пошук стратегій розвитку інтегрованого фінансово сектору. Загалом, ключовою особливістю сучасних тенденцій реформування регулятивних і наглядових органів фінансового сектору як розвинених країн, так і тих, що розвиваються, є посилення інституційних засад моніторингу ризиків для того, щоб своєчасно їх розпізнавати і блокувати канали поширення ризиків від інститутів фінансового сектору на всю економіку. В окремих випадках інституційна модернізація систем регулювання та нагляду передбачає посилення захисту прав кредиторів і вкладників, а також заповнення так званих інституційних провалів.

Разом з тим, проведені антикризові заходи в останні роки, на жаль, не усунули існуючих проблем, які накопичувалися роками у фінансовому секторі Україні та банківському його сегменті. Тому у контексті сучасних тенденцій, які відбуваються в світі, одним з основних напрямів реформування вітчизняного фінансового сектору повинна стати реалізація стратегічних напрямів та конкретизація їх цілей і можливостей виконання (табл. 3).

В Україні, на відміну від розвинених країн світу, темпи зростання фінансового сектору є дуже помірними. Фінансова глибина вітчизняної економіки залишається низькою. Це пов'язано з тим, що вітчизняні фінансові ринки залишаються малорозвиненими, а асортимент фінансових інструментів є обмеженим. Проте, незважаючи на цю обставину, за масштабами та специфікою уражень кризовими явищами фінансовий сектор України опинився серед лідерів економік країн з ринками, що розвиваються. Зазначимо, що на сьогодні пропонуються різні варіанти підходів щодо змін у структурі органів регулювання та нагляду фінансового сектору та його сегментів. Необхідність виділити регулятивні та наглядові функції в єдиний орган є світовою тенденцією. В багатьох країнах світу в останні десятиріччя відбувається суттєве зниження ефективності функцій нагляду центральних банків на фінансових ринках. Проте, незважаючи на ряд позитивних моментів перерозподілу регулятивних і наглядових функцій від центрального банку на користь мегарегулятора, такий розподіл функцій потребує більш детального розгляду та опрацювання практиками. Негативні сторони цього процесу можуть призвести до непередбачених наслідків, особливо в період фінансово-економічних криз і спадів.

Таблиця 3

Стратегічний розвиток фінансового сектора

Стратегічний напрям	Стратегічна ціль	Способи виконання
Фінансова інклюзія	Підвищення рівня фінансової грамотності населення	Проведення інформаційно-освітніх заходів для різних цільових аудиторій
	Розробка та впровадження регулювання ринкової поведінки	Впровадження програми ЄС в роботі інвестиційних фірм з клієнтами «best execution»
	Захист вкладників та інвесторі	Розширення кола учасників ФГВФО, збільшення сум гарантування вкладів в банках
	Забезпечення прозорості інформації	Запровадження стандартів розкриття інформації щодо основних фінансових продуктів
	Стимулювання розвитку платіжної інфраструктури для безготівкових операцій	Затвердження нормативних вимог для суб'єктів господарювання щодо проведення безготівкових розрахунків
Макроекономічний розвиток	Забезпечення стійкості державних фінансів	Проведення виваженої фіскальної політики та розширення участі Нацбанку у бюджетному процесі в части опрацювання фіскальних ризиків
	Сприяння кредитуванню економіки	Стимулювання кредитування підприємств АПК за допомогою якості та надійності державних земельних реєстрів, доступу до них.
		Запуск функціонування фонду часткового гарантування кредитів під купівлю землі
	Розвиток синдикованого кредитування	Уніфікація та стандартизація банківського продукту
		Сприяння наданню державних гарантій синдикованим проектам
	Ефективне управління проблемними активами	Розвиток законодавства щодо продажу боргу фінансовим компаніям. Оптимізація оподаткування операцій з реалізації активів і застави
	Встановлення альтернативних способів врегулювання спорів	Запровадження медіації (залучення посередника) та її законодавче врегулювання

Продовження табл. 3

Стратегічний напрям	Стратегічна ціль	Способи виконання
Розвиток фінансового ринку	Дерегуляція ринків небанківських фінансових послуг з низьким рівнем ризику (крім ринку цінних паперів)	Розробка нормативно-правових актів для забезпечення дерегуляції ринків небанківських фінансових послуг з низьким рівнем ризиків або тих, які не відповідають вимогам ЄС
	Розвиток ринку страхових послуг	Розробка та прийняття законодавства щодо регулювання актуарної діяльності
		Впровадження механізму раннього реагування на ризики страхових компаній та виведення з ринку
	Забезпечення прозорості інформації	Запровадження стандартів розкриття інформації щодо основних фінансових продуктів
	Використання суб’єктами господарювання операцій фінансового лізингу	Розробка та прийняття законопроекту "Про фінансовий лізинг"
		Стандартизація форми звітності регуляторів: розробка та запровадження єдиних стандартів, форм та правил складання звітності для лізингодавців
	Підвищення захисту довірителів фондів фінансування будівництва	Удосконалення регуляторного середовища на ринку залучення коштів в управління з метою фінансування будівництва житла
	Забезпечення податкового стимулювання фінансового сектору	Розробка механізму податкового стимулювання довгострокових інвестицій
		Удосконалення законодавства щодо оподаткування небанківських фінансових установ та споживачів їхніх послуг
		Створення сприятливої системи оподаткування ринку деривативних контрактів
		Забезпечення податкового стимулювання здійснення публічної пропозиції емітентами цінних паперів на вітчизняному ринку
	Впровадження комплексної оцінки конкурентоспроможності ринків банківських і небанківських фінансових послуг України	Розробка методології комплексної оцінки конкурентоспроможності ринку банківських послуг України

Джерело: власна розробка автора

Австрія, Великобританія, Угорщина, Німеччина, Данія, Латвія, Мальта та Швеція мають єдиний орган нагляду за всіма фінансовими установами. Але для деяких із цих країн створення єдиного регулятивного органу мало негативні наслідки. Зокрема, експерти МВФ у червні 2018 року рекомендували Угорщині повернути функції регулювання та нагляду у Національний банк Угорщини з метою термінового посилення фінансового регулювання.

Не став позитивним досвід виділення функцій регулювання та нагляду в єдиний регулятивний орган і для Німеччини. Уряд Німеччини прийняв рішення про передачу повноважень за регулюванням і наглядом у банківській системі центральному банку країни – Бундесбанку. Критично оцінивши всі пропозиції щодо реформування системи регулювання та нагляду, зазначимо, що на сьогодні сегментарна модель функціонування фінансового ринку в Україні потребує підвищення ефективності регулювання та нагляду вже створених відомств – Національного банку України, Національної комісії з регулювання ринку фінансових послуг, Комісії з цінних паперів та фондового ринку, а також реалізації основних аспектів стратегічного планування їх діяльності.

Зміст стратегічного планування розкривають його процедури, зокрема прогнозування розвитку на довгостроковий період. З урахуванням стратегій реформування та розвитку галузей, які коригуватимуться один раз на 5 років, розробляються державні цільові програми. Стратегічний план розвитку фінансового сектора повинен визначати головну мету діяльності, цілі, завдання, плани дій та очікувані результати в довгостроковій та середньостроковій перспективі відповідно до визначених пріоритетів Уряду, які розкриваються у програмних документах [5].

Розроблені останнім часом рекомендації щодо покращення фінансових регуляторних механізмів в усіх країнах Євросоюзу можуть забезпечити реальний захист від ризиків. Базельський комітет з банківського нагляду, до якого входять представники фінансової влади 27 розвинених країн, погодив нові, більш жорсткі вимоги до банківського капіталу, взявши за основу рішення, прийняті міністрами фінансів і главами центробанків країн G20. Ці правила підвищують вимоги до власного капіталу банків і вводять нові вимоги щодо розрахунку обо’язкових внутрішніх резервів [6].

Зміцнення інституційної спроможності Національного банку та реформа монетарної політики стали вагомими чинниками стабілізації банківської системи України.

Водночас, падіння реального ВВП на 6,6% та 9,8% у 2014 та 2015 роках відповідно було посилено кількома хвилями значної девальвації гривні та банківською кризою, що мала наслідком зокрема масовий відплив депозитів з банківської системи та банкрутство банків [7].

Прийняті в 2015 році зміни до Закону України “Про Національний банк України”, спрямовані на запровадження у законодавство України визнаного у світі принципу незалежності центрального банку, суттєво посилили інституційну, функціональну, фінансову та безпосередню незалежність Національного банку України [8].

Макроекономічній стабілізації, на нашу думку, сприяли:

- переорієнтація монетарної політики на досягнення інфляційних цілей;
- перехід до режиму плаваючого обмінного курсу;
- виважена фіскальна політика, яка полягала в суттєвому зниженні дефіциту в державному і квазідержавному секторі, поступовому скороченні рівня державного боргу;
- впровадження принципів середньострокового бюджетного планування.

Інституційно спроможні регулятори фінансового сектору мають застосовувати єдині підходи та координувати зусилля для ефективного індивідуального та консолідованого нагляду за фінансовим сектором, здійснення регуляторного впливу, пропорційного регулювання, забезпечення прозорості й стимулювання конкуренції та контролю концентрації на фінансовому ринку. Фінансова стабільність можлива за таких умов (рис.2):

- впровадження ефективної системи раннього діагностування та нагляду за фінансовими групами;
- оцінка ризиків капіталу відповідно пруденційних показників, приведених у відповідність до вимог ЄС;
- поліпшення механізмів врегулювання неплатоспроможності учасників ринку та процедур їх виведення з ринку, у тому числі шляхом доступу регуляторів до державних реєстрів для цілей нагляду;
- посилення повноважень Національного банку;
- попередження розвитку системних ризиків;
- оцінка дії реальних і потенційних шоків на фінансовий сектор та його учасників.

Трансформацію і перерозподіл функцій між регуляторами фінансового сектору повинні здійснювати оптимізовані організаційні структури та удосконалені внутрішні процеси регуляторів, у тому числі з метою усунення конфлікту інтересів під час виконання ними повноважень.

Регулювання та нагляд у сфері запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, потребує урахування Міжнародних стандартів з протидії відмиванню доходів.

З метою забезпечення приведення державного регулювання та нагляду за діяльністю установ на ринках капіталу у відповідність до міжнародних стандартів Україна приєдналась до Меморандуму IOSCO, що сприяло інтеграції вітчизняного ринку у глобальні фінансові ринки та дало можливість використовувати міжнародну допомогу для боротьби із зловживанням на ринках капіталу, у тому числі дало змогу зменшити збитки інвесторів і втрати держави від транскордонних правопорушень.

Удосконалення корпоративного управління вимагає від вітчизняних компаній залучати інвестиції шляхом здійснення публічних пропозицій своїх цінних паперів.

Рис. 2. Індикатори реалізації стратегічних цілей стабілізації фінансового сектору України

Джерело: власна розробка автора

Інвестиційна привабливість України та легкість ведення бізнесу в Україні поліпшилась. Усування недоліків у функціонуванні ринку державних облігацій, в результаті чого збільшився попит і довіра в цілому до вітчизняних фінансових інструментів серед інвесторів, комплексно врегулювало питання функціонування ринку деривативів, що дало змогу запровадити повноцінні механізми хеджування.

Завдяки реалізації зазначених реформ зросли кількісні показники, що характеризують стан ринків капіталу (частини фінансового ринку, де формується попит і пропозиція на середньостроковий та довгостроковий позичковий капітал), зокрема збільшився обсяг торгів «класичними» корпоративними цінними паперами, у тому числі на організованому ринку, збільшилась кількість емітентів, цінні папери яких було включено до лістингу організованих ринків.

Реформи проведені в усіх сегментах фінансового сектору – у банківському секторі, секторі небанківських фінансових установ, на ринках капіталу полягають у такому:

– сегменти фінансового ринку очищені від проблемних установ,
– підвищена платоспроможність учасників,
– зміцнена стійкість фінансової системи,
– частково відновлена довіра клієнтів до учасників ринку.

Стратегія розвитку фінансовий сектору України має забезпечити його прозорість, конкурентність, стабільність, високотехнологічність, прибутковість та різноманітність. Також забезпечено відповідність стандартам ЄС у частині захисту прав споживачів, ліцензування, нагляду та контролю, відновлення платоспроможності фінансових установ, застосування заходів впливу, виведення з ринку проблемних фінансових установ.

Посиленню нагляду за діяльністю на страховому ринку сприяє забезпечення сільськогосподарських товаровиробників якісним страховим захистом, запровадження державного планування та регулярного фінансування програм субсидованого агрострахування в Україні. В європейських країнах діють програми страхування, які в основному базуються на добровільній участі та можливій допомозі від держави з оплатою страхового платежу. Лише в окремих країнах є чітко виражене обов’язкове страхування сільськогосподарських культур [9].

Прозорий та стабільний ринок взаємного кредитування можливо удосконалити та розширити за допомогою імплементації актів ЄС з метою забезпечення розвитку торгової, депозитарної, розрахункової та клірингової інфраструктури ринків капіталу.

В Україні поступово створюється сприятливе бізнес-середовище – в умовах низької інфляції економічне зростання стійке та якісне. Розширене кредитування реального сектору економіки, посилення платоспроможності приватних споживачів сприяють забезпеченню макрофінансової стабільності, зростає капіталізація банківської системи та ринку небанківських фінансових послуг.

Створення правового поля для розвитку ринку вторинних кредитів, визначення засад діяльності з управління заборгованістю за грошовими зобов'язаннями, механізмів роботи з правами вимоги, викупом проблемних активів можливе за умов впровадження механізму сек'юритизації фінансових та інших активів, а також вдосконалення механізм сек'юритизації іпотечних активів.

Ринки капіталу мають бути прозорими. На сьогодні, в публічному доступі є агрегована інформація про всі операції з фінансовими інструментами, зокрема створені торговий репозиторій та «data warehouse». Біржова, розрахункова та клірингова інфраструктури обслуговують всі основні ринки базових активів, як ринків капіталу так і організованих товарних ринків, зокрема енергоносіїв, зерна, металів, продукції хімічної промисловості, деревини тощо. Діяльність щодо колективного інвестування здійснюється відповідно до європейських стандартів. Запроваджено «класичні» інвестиційні фонди – UCITS, money market funds, venture capital funds та hedge funds.

Розвиток технологій, електронної комерції, використання смартфонів, цифрових валют привели до переходу традиційного банківського обслуговування та операцій з фінансовими інструментами у віртуальний простір. Вдосконалення регулювання інфраструктури платіжного ринку відповідно до стандартів ЄС сприяло до розвитку та здешевленню безготівкових платежів та створенню великої кількості FinTech-компаній в Україні.

У Національному банку створено Sandbox для стимулювання розвитку FinTech-компаній. Запроваджено регулювання діяльності краудфандингу та операцій з віртуальними активами. Завдяки стрімкій зміні потреб учасників фінансового ринку здійснено перебудову традиційної платіжної діяльності у цифровий формат, зросли обсяги безготівкових розрахунків (співвідношення безготівкових операцій до загального обсягу транзакцій – 75%), стали доступними фінансові послуги у форматі 24/7 незалежно від місцезнаходження клієнта, використання різноманітних методів віддаленої ідентифікації, посилилася конкуренція на фінансовому ринку з боку FinTech-компаній та появи нових IT-рішень та інструментів у фінансовому секторі, у тому числі регулятивні та наглядові технології.

Одним із пріоритетних напрямів діяльності регуляторів фінансового сектору є забезпечення кібербезпеки платіжної, депозитарної та біржової інфраструктури. Діджиталізація у фінансовому секторі стимулює розвиток цифрового суспільства в Україні.

Стратегія розробки концепції використання е-гривні (CBDC - Central Bank Digital Currency) на національному рівні обумовлює принципи використання е-гривні як заміни фіатної валюти (гривні) та запровадження більш легкого, швидкого або ефективного виконання регуляторних вимог учасниками фінансових ринків.

Визначені вектори розвитку та використання інноваційних інструментів для створення та функціонування відкритих консолідованих реєстрів, що поєднують інформацію з різних джерел. Такі реєстри широко

використовуються гравцями фінансового ринку для ідентифікації клієнтів, автоматизації бізнес-процесів. На законодавчому рівні встановлені правила використання відкритих API та затверджена стратегія використання для всіх учасників фінансового ринку. Створене законодавче поле для розвитку BigTech, діяльність таких гравців врегульована та забезпечує належний захист конфіденційних даних споживачів та кібербезпеку.

Отже, стратегія розвитку фінансового сектору для забезпечення сталого зростання в умовах інтеграції України у світовий фінансовий простір повинна забезпечити задоволення потреб споживачів у якісних та доступних фінансових послугах, підвищення конкурентоспроможності економіки в цілому, зменшення вартості та подовження строковості фінансових ресурсів для держави та підприємств.

Фінансова відкритість економіки України, а також структурно-функціональні деформації вітчизняного фінансового сектору актуалізують потребу реформування системи регулювання фінансового сектору, насамперед стосовно формування системи моніторингу ризиків, які можуть провокувати виникнення криз.

Для реалізації стратегії розвитку фінансового сектору потрібно врахувати такі критерії:

– удосконалення структури регулятивних органів фінансового сектору, визначивши модель структури, функції органів, розподіл повноважень і терміни перетворень. Доцільно зауважити, що модернізація структури регулювання потребує досить значного часу, тому її потрібно проводити в декілька етапів;

– надання прозорості регуляторам фінансового ринку через розробку та стандартизацію норм і процедур розкриття інформації про його стан, що розміщується на сайтах регулятивних органів та в пресі. Зобов’язати регуляторів надавати публічні звіти з періодизацією не рідше ніж один раз на півроку;

– модернізація систему обліку та нормативів регулювання фінансової сфери відповідно до міжнародних норм;

– проведення оцінки діяльності регуляторів фінансового ринку відповідно до міжнародних стандартів, зокрема стандартів IOSCO;

– надання права регулятивному органу взяти під власний нагляд будь-яку системоутворюючу банківську або небанківську фінансову установу, чия діяльність якої може загрожувати фінансовій стабільності країни;

– розробка системи заходів щодо захисту прав споживачів фінансових послуг через державні регулятивні органи;

– зобов’язання регулятивних органів щодо розробки програми їх колективної підтримки для недопущення зловживань у сфері підтримки фінансових установ у період нестабільної фінансової ситуації;

– створення ради з фінансової стабільності для представників фінансових регуляторів і науковців з метою оцінки ризиків та прийняття колективних рішень щодо координації дій регуляторів. Визначити організаційну структуру Ради та розробити положення про її функціонування;

– підвищення ролі регуляторів через прийняття окремих законів і внесення змін до законів, що посилюють їх фінансову незалежність від органів влади та наглядову самостійність, а також розробити механізми підзвітності та забезпечити прозорість діяльності цих органів;

– розробка законодавчої бази, що буде визначати діяльність регуляторів фінансового ринку.

На нашу думку, для забезпечення ефективного розвитку фінансового сектору в умовах фінансової глобалізації фінансові та кредитні установи повинні розвивати такі стратегії конкурентної взаємодії:

1. Стратегія маркетингу для стандартних фінансових послуг на наявних ринках з метою збільшення частки або обсягу ринку. Ця стратегія повинна передбачати збільшення обсягу консалтингових послуг у структурі продажів та споживання, залучення клієнтів шляхом впровадження нових технологій обслуговування, інтеграцію клієнтів за допомогою нових фінансових технологій у систему бонусного обслуговування та інформаційного супроводу ризиків.

2. Освоєння нових ринків за допомогою мережевих технологій організаційно - фінансової моделі інтеграції існуючих клієнтів у систему фінансово-кредитного та страхового обслуговування на основі інформаційного менеджменту. Суть стратегії полягає у формуванні стійкої позиції на нових ринках (інтернаціоналізація та глобалізація); формуванні нових клієнтських баз для розсування сегменту фінансових і страхових послуг.

3. Розвиток мережевих продуктів - продаж нових мережевих продуктів на старих ринках з метою збільшення частки ринку, розробки нових ринкових ніш, закріплення клієнтів. Така стратегія передбачає створення інноваційних мережевих продуктів та консалтингових послуг з високою часткою інноваційної, страхової та фінансової складової для нових клієнтів.

4. Диверсифікація ризиків, трансформація ринкових технологій, перехід в нову сферу діяльності з метою підвищити параметри взаємодії з клієнтською базою на основі розширення переліку фінансових послуг. Для такої стратегії характерним є формування інтегрованих бізнес-груп, страхових пулів, фінансових корпорацій; нові фінансові інструменти і складні фінансові послуги з високою часткою керуючого консалтингу; управління ризиками на основі використання фінансових інструментів і перестрахувальних компаній.

Фінансова та банківська системи повинні ефективно виконувати функцію фінансового посередництва, створювати сприятливе бізнес-середовище. Зростання ВВП, розширене кредитування реального сектору економіки, посилення платоспроможності приватних споживачів мають сприяти забезпеченню макрофінансової стабільності, а капіталізація банківської системи та ринку небанківських фінансових послуг має зростати. Вбачаємо за необхідне створення правового поля для розвитку ринку вторинних кредитів, визначення засад діяльності з управління заборгованістю за грошовими зобов'язаннями, механізмів роботи з правами вимоги, викупом проблемних активів, а також впровадження механізму сек’юритизації фінансових та інших активів та вдосконалення механізму сек’юритизації іпотечних активів.

Література:

1. Прокопенко О. В., Школа В. М. та ін. Управління інноваційною складовою економічної безпеки: монографія. Суми : Університетська книга, 2018. 312 с.

2. Balatskyi I., Andrieieva V., Solodovnik O., Lypchanskyi V. Research and methodological basis for ensuring the financial security of banks in Ukraine. *Business Perspectives.* 2018. Volume 13. Issue 4. P.143-152. URL : http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/8578/1/Research_and_methodological_basis_for_ensuring_the_%D0%9B%D0%B8%D0%BF%D1%87%D0%B0%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B8%D0%B9.pdf.

3. Національна комісія, що здійснює регулювання у сфері ринків фінансових послуг. URL : https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/SK/2018_rik

4. Берданова О. В., Вакуленко О. В., Тертичка В. В. Стратегічне планування: навчальний посібник. Львів : ЗУКЦ, 2008. 138 с.

5. Мельник Л. Г., Дегтярьова І. Б. Досвід Європейського Союзу у формуванні інноваційної стратегії сталого розвитку. *Маркетинг і менеджмент інновацій.* 2012. №1. С. 190-200.

6. Фатюха Н. Г., Макушина Т. П. Аналіз динаміки ВВП України. *Ефективна економіка.* 2015. №12. С.12-18.

7. Закон України «Про національний банк України» № 679-XIV від 20.05.1999. URL : https://old.bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=190854.

8. Примостка О. О. Стратегії розвитку банківської системи України. *Бізнес-інформ.* 2016. №6. С. 204-209. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2016_6_32.

9. Клапків Ю. М. Особливості дотаційного страхування сільськогосподарських ризиків в Україні та ЄС. *Інноваційна економіка*. 2012. №11. С. 30-32. URL : http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/12157/1/Osoblyvosti%20dotatsiinoho%20strakhuvannia.pdf.

ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

ГАВРИЛЮК С.П.
кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1001-4046

Реалізація стратегічної мети розвитку туризму в Україні, пов’язаної із забезпеченням конкурентоспроможної на світовому ринку туристичної галузі на основі максимально повного задоволення попиту споживачів, можлива лише за умов стійкого розвитку туристичного бізнесу, що в свою чергу забезпечується його фінансовим потенціалом. Являючись об’єктивною основою здійснення ефективної виробничо-продуктової діяльності, фінансові ресурси трансформуються в інші фактори розвитку туристичного підприємництва, представляючи собою одну із важливих системних складових. Для створення сприятливих умов реалізації програм підвищення ефективності та конкурентоспроможності туристичним підприємствам необхідно вміти ефективно використовувати фінансовий потенціал, прагнути до зростання прибутку, що можливо досягнути на основі глибоких знань законів і закономірностей ринкової економіки, особливостей фінансового забезпечення туристичної галузі.

В наукових дослідженнях провідних зарубіжних та вітчизняних вчених відсутній комплексний підхід до вирішення проблеми управління фінансовим забезпеченням туристичних підприємств. В публікаціях вітчизняних науковців відображені проблеми фінансування туристичної галузі, формування фінансового механізму, організації та планування фінансової діяльності туристичних підприємств в ринкових умовах.

Системного підходу у трактуванні фінансового забезпечення туристичної сфери дотримується Охріменко А. Г., розглядаючи його як систему взаємовідносин, що визначає принципи, джерела і форми фінансування суб’єктів господарювання, діяльність яких спрямована на створення комплексного туристичного продукту та задоволення потреб населення у туристичних послугах [1].

Згідно процесного підходу Кравчук І. В. фінансове забезпечення сфери туризму передбачає формування фондів грошових коштів, необхідних для здійснення виробничої діяльності зі створення туристичного продукту і комерційної діяльності з його реалізації [2].

Кірейцев Г. Г. у трактуванні фінансового забезпечення дотримується ресурсного підходу і визначає його як надання певної суми фінансових ресурсів на розв'язання окремих завдань фінансової політики [3].

Науковці Дудник О. В., Гмиря В. П. [4] та Третякова О. В. [5] розглядають фінансове забезпечення як складову фінансового механізму, за допомогою якої формуються і використовуються фонди грошових коштів. Вони вважають, що достатнє фінансове забезпечення сприяє ефективності підприємницької

діяльності, забезпечує високий рівень її розвитку та можливість переходу підприємства на нові умови ринкового господарювання шляхом ефективного формування, використання та розподілу фінансових ресурсів.

На думку Ільїної К. О. поняття «фінансове забезпечення» тісно пов'язане з терміном «фінансування», але їх не слід ототожнювати. «Фінансове забезпечення» полягає у формуванні і використанні ресурсної бази, а «фінансування» - виключно у використанні [6].

Зінько Н. Я. також відзначає, що терміни «фінансове забезпечення» та «фінансування» досить близькі, однак «фінансове забезпечення» передбачає пошук та вибір джерел фінансових ресурсів, а «фінансування» означає процес використання цих фінансових ресурсів [7]. Отже, фінансове забезпечення передує процесу фінансування туристичної діяльності.

Узагальнивши погляди різних авторів, їх переваги та недоліки, з урахуванням специфіки туризму на нашу думку найбільш доцільно розглядати фінансове забезпечення туристичного підприємництва як систему заходів щодо формування, розподілу та використання фінансових ресурсів, необхідних для формування комплексного турпродукту та розвитку туризму. Таким чином, при дослідженні фінансового забезпечення туристичного підприємництва доцільно дотримуватися системного підходу, який забезпечує комплексну оцінку фінансового забезпечення як одного цілого із механізмом його функціонування.

Вчена Карпишин Н. І. зазначає, що у діяльності суб'єктів ринку дуже рідко використовують лише одну форму фінансового забезпечення, а в більшості випадків оптимально поєднують різні форми. На її переконання кожний економічний суб'єкт формує власну модель фінансового забезпечення, яка визначає склад і структуру джерел фінансування й відповідні форми руху коштів [8].

В науковій літературі досить високо оцінюється ефективність фінансового забезпечення туристичної сфери. Зокрема Захарчук С. зазначає, що туристична галузь за порівняно невеликих затрат може дати значний прибуток, адже оборотність капіталу в цій галузі вища, ніж у середньому в інших галузях світового господарства, при цьому витрати на створення одного робочого місця в інфраструктурі туризму в 20 разів менші, ніж у промисловості [9]. Саме система фінансового забезпечення туристичного підприємництва є важливою складовою модернізації і розширення діяльності туристичних підприємств та в підсумку збільшення внеску у валовий внутрішній продукт, зростання валютних надходжень, забезпечення зайнятості населення, а також підвищення міжнародного іміджу країни.

Згідно зі ст. 15 Закону України «Про туризм» туристичною діяльністю можуть займатися туристичні підприємства, що мають фінансове забезпечення, підтвердженням якого може бути гарантія банку або іншої кредитної установи. Мінімальний розмір фінансового забезпечення туроператора має становити суму, еквівалентну не менше ніж 20000 євро. Якщо туроператор надає послуги виключно з внутрішнього та в'їзного туризму, його фінансове забезпечення має становити суму, еквівалентну не менше ніж 10000 євро. Мінімальний розмір фінансового забезпечення турагента має становити суму, еквівалентну не

менше ніж 2000 євро [10]. За сучасних умов фінансові ресурси відіграють важливу роль серед чинників розвитку туризму більшості країн світу, в тому числі і в Україні. В умовах економічної кризи, коли по причині спаду туристичної активності скорочується фінансування суб'єктів туристичного бізнесу за рахунок прибутку, актуальним стає пошук інших дієвих механізмів фінансування їхнього розвитку.

На практиці кожне підприємство самостійно вирішує завдання організації фінансового забезпечення своєї діяльності та вибору дієвих фінансових інструментів. На сьогодні вітчизняні туристичні підприємства недостатньо активні в сфері своєї фінансової діяльності, оскільки немає пошуку найбільш вигідних джерел фінансування операційної діяльності, організаційні форми підприємств не завжди обґрунтовані стосовно розміру та обсягів їх діяльності, фінансове забезпечення не в повній мірі забезпечує сучасні потреби, відсутній дієвий механізм фінансової підтримки туристичного підприємництва з боку державних органів. Вищевказані проблеми спонукають до пошуку ефективних інструментів фінансового забезпечення діяльності вітчизняних туристичних підприємств.

Стратегічними завданнями фінансового забезпечення туристичного підприємництва в цих умовах повинні стати:

- прогресивний розвиток туристичних підприємств шляхом підтримання достатності фінансових ресурсів та збалансованості всіх елементів фінансового механізму;
- фінансування відтворення та модернізації туристичної інфраструктури (готельного господарства, транспортної інфраструктури, об'єктів туристичного призначення, рекреаційно-курортного господарства, екскурсійної діяльності, інформаційного забезпечення сфери туризму) з метою розвитку конкуренції на ринку туристичних послуг;
- вдосконалення фінансових стратегій суб'єктів туристичної діяльності з використанням національного туристичного потенціалу;

Фінансове забезпечення туристичного підприємництва має ряд особливостей, пов'язаних перш за все зі специфікою фінансів і фінансових відносин в туризмі (рис. 1). Розглянемо їх більш детально.

1. Особливий склад і структура фінансових ресурсів підприємств туристичної сфери, що зумовлено особливістю потоків грошових коштів та заборгованості між суб'єктами ринку туристичних послуг. Оборотні кошти займають найбільшу питому вагу у складі фінансових ресурсів туристичних підприємств. У 2015 р. частка оборотних коштів складала 80,7% активів туристичних підприємств, а у 2016 та 2017 рр. їх частка помітно зросла – відповідно до 87,0 та 90,0%. У складі оборотних активів суб'єктів туристичної діяльності переважала дебіторська заборгованість, її частка по підприємствах України за 2015-2017 рр. становила в середньому 65,5%, а також грошові кошти, середня питома вага яких була рівна 13,9% (табл. 1). За результатами досліджень в літній період, на який припадає пік туристичного сезону, частка дебіторської заборгованості у складі активів туроператорів може збільшуватися до 70%, а частка грошових коштів знижуватися [11].

Специфіка фінансового забезпечення туристичних підприємств

1. У складі фінансових ресурсів туристичних підприємств переважають оборотні кошти

У складі фінансових ресурсів туроператорів у пік туристичного сезону частка дебіторської заборгованості збільшується, а частка грошових коштів знижується

2. Туристичні підприємства не займаються фінансуванням створення об'єктів туристичного показу

3. У складі джерел фінансового забезпечення туристичних підприємств переважає позиковий капітал (кредиторська заборгованість)

У складі джерел фінансового забезпечення турагентств у пік туристичного сезону частка кредиторської заборгованості збільшується

4. Залежність ефективності використання фінансових ресурсів туристичних підприємств від привабливості об’єктів туристичного показу

5. Висока швидкість обороту капіталу в туризмі, зумовлена особливою схемою його кругообігу.

6. Розвиток туризму потребує фінансування суміжних сфер діяльності, що пов’язано з комплексністю туристичного обслуговування

7. Висока залежність ефективності використання фінансового потенціалу від факторів зовнішнього середовища.

8. Необхідність ретельного планування фінансового забезпечення туристичних підприємств у зв’язку з відокремленістю попиту та пропозиції туристичних послуг

9. Застосування специфічних моделей організації фінансового забезпечення різних за розмірами туристичних підприємств.

для крупних туроператорів модель фінансового забезпечення передбачає наявність в оргструктурі окремого підрозділу

для середніх туристичних підприємств модель передбачає наявність в організаційній структурі управління окремої штатної одиниці

на невеликих туристичних агентствах організацію фінансового забезпечення здійснює бухгалтерія

Рис. 1. Специфіка фінансового забезпечення туристичних підприємств

Таблиця 1

Структура фінансових ресурсів підприємств за видом економічної діяльності «діяльність туристичних агентств і туристичних операторів» в Україні за 2015-2017 рр.

Показники	На початок року, млн. грн.			Питома вага, %			
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	Середнє значення за 2015-2017 рр.
1. Необоротні активи, всього	626	530,7	545,2	19,3	13,0	10,0	14,1
у т.ч. основні засоби та нематеріальні активи	260,5	195,7	221,2	8,0	4,8	4,1	5,6
незавершені капітальні інвестиції	30	43,8	39,9	0,9	1,1	0,7	0,9
довгострокові фінансові інвестиції	314,8	272	261,2	9,7	6,7	4,8	7,1
інші необоротні активи	20,7	19,2	22,9	0,6	0,5	0,4	0,5
2. Оборотні активи, всього	2618	3540,7	4900	80,7	87,0	90,0	85,9
у т.ч. запаси	31,8	33,7	69,7	1,0	0,8	1,3	1,0
дебіторська заборгованість	1812	2717,3	4019,1	55,9	66,7	73,8	65,5
поточні фінансові інвестиції	1,4	2,3	2,8	0,0	0,1	0,1	0,1
грошові кошти	573,7	535,6	598,2	17,7	13,2	11,0	13,9
інші оборотні активи	199,1	251,8	210,2	6,1	6,2	3,9	5,4
Разом	3244,0	4071,4	5445,2	100,0	100,0	100,0	100,0

Джерело: розраховано автором за даними [12]

Питома вага необоротних активів по туристичних підприємствах України у 2015 р. становила 19,3%, а у 2016-2017 рр. скоротилася відповідно до 13,0 та 10,0%. Основними статтями необоротних активів являлися основні засоби та нематеріальні активи, а також довгострокові фінансові інвестиції: у структурі активів вони складали відповідно у 2015 р. – 8% та 9,7%; у 2016 р. – 4,8% та 6,7%, а у 2017 р. – 4,1% та 4,8%.

Валюта зведеного балансу туристичних підприємств в Україні у 2017 р. зросла порівняно з 2015 р. від 3244 до 5445,2 млн. грн., темпи приросту оборотних активів мали позитивну динаміку, темпи приросту необоротних активів – негативну. Таким чином за останні роки туристичні підприємства нарощували обсяг активів, незважаючи на зменшення суми необоротних активів на 12,9%, рефінансуючи кошти більшою мірою в оборотні активи (в основному в дебіторську заборгованість та грошові кошти).

2. Туристичні підприємства не вкладають свій капітал у створення об'єктів туристичного показу. Реставрація культурно-історичних пам'яток фінансується як правило за рахунок міського, державного бюджетів, міжнародних фондів і т.д. Туристичні підприємства приймають лише непряму участь в організації даних заходів у вигляді сплати відрахувань (податків) до бюджетів різних рівнів, з яких і виділяються кошти на підтримку об'єктів культурно-історичного потенціалу в належному вигляді.

3. Особливості складу та джерел фінансового забезпечення туристичних підприємств обумовлені розривом у часі між моментом продажу туристичного продукту і актом його споживання. Тури формуються і продаються зазвичай за декілька місяців до початку сезону відпочинку, туристичні підприємства отримують гроші раніше, ніж надають туристам послуги, тому вони можуть безоплатно використовувати залучені кошти споживачів на довгостроковій основі. Фінансування туристичної діяльності здійснюється в основному за рахунок залучених коштів (понад 2/3) і короткострокових кредитів, частково за рахунок власних коштів [11]. Серед залучених коштів основна частка (в середньому 48%) припадає на поточну кредиторську заборгованість

Таблиця 2

Структура джерел фінансового забезпечення підприємств за видом економічної діяльності «діяльність туристичних агентств і туристичних операторів» в Україні за 2015-1017 рр.

Показники	На початок року, млн. грн.			Питома вага,%			
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	Середнє значення за 2015-2017 рр.
1. Власний капітал, всього	-252,8	-509,5	-834	-7,8	-12,5	-15,3	-11,9
у т.ч. 1.1. Зареєстрований капітал	588,1	610,1	561	18,1	15,0	10,3	14,5
1.2. Додатковий капітал	62,5	35,5	38,3	1,9	0,9	0,7	1,2
1.3.Резервний капітал	9	9,8	9,8	0,3	0,2	0,2	0,2
1.4. Непокритий збиток	-889,1	-1135,8	-1406	-27,4	-27,9	-25,8	-27,0
1.5. Неоплачений та вилучений капітал	22	28,3	37,1	0,7	0,7	0,7	0,7
2. Позиковий капітал, всього	3496,7	4580,9	6279,2	107,8	112,5	115,3	111,9
у т.ч. 2.1. Довгострокові зобов'язання	136,4	66,1	107,6	4,2	1,6	2,0	2,6
2.2. Поточні зобов’язання	3360,3	4514,8	6171,6	103,6	110,9	113,3	109,3
2.2.1. Короткострокові кредити	627,2	327,6	266,7	19,3	8,0	4,9	10,8
2.2.2. Поточна кредиторська заборгованість	1417,6	2095,1	2681,8	43,7	51,5	49,3	48,1
2.2.3. Поточні забезпечення	5,5	10,1	11,8	0,2	0,2	0,2	0,2
2.2.4. Доходи майбутніх періодів	1,5	10	3,2	0,04	0,25	0,08	0,1
2.2.5. Інші поточні зобов’язання	1308,7	2072	3208,1	40,3	50,9	58,9	50,0
Разом	3244,0	4071,4	5445,2	100,0	100,0	100,0	100,0

Джерело: розраховано автором за даними [12]

Що стосується невеликих туристичних агентств, то переважну частину свого майна, включаючи офісні приміщення, вони беруть в оренду або одержують за договором лізингу і не мають у своєму розпорядженні значних активів загального призначення (будівель і споруд, обладнання тощо), що ускладнює залучення позикового капіталу кредитних установ при необхідності.

Таким чином, можна відмітити, що основним джерелом фінансування туристичного підприємництва в Україні за 2015-2017 рр. був позиковий капітал

(в основному поточні зобов’язання), тоді як власний капітал мав від’ємне значення.

4. Залежність ефективності використання фінансових ресурсів туристичних підприємств від привабливості об’єктів туристичного показу. Об’єктом туристичної діяльності є людина (турист), попит якої залежить від її вподобань та інтересів, а також від отриманих вражень під час огляду об’єктів туристичного показу. Туристи виходячи зі своїх інтересів платять гроші за туристські враження - цікаві об'єкти туристичного показу (пам'ятки історії і культури, архітектурні пам'ятники і т.д.), зміна або зникнення яких призводить до зменшення грошових надходжень і уповільнення оборотності грошових коштів. Крім того процес туристичного обслуговування (виробництво, реалізація та організація споживання тур продукту) пов’язані в єдиний виробничо-обслуговуючий процес, що визначає особливості кругообігу оборотних коштів у сфері туризму.

5. Висока швидкість обороту капіталу в туризмі, зумовлена особливою схемою їх кругообігу. Оборотність оборотного капіталу в туризмі відбувається швидше, ніж у промисловості та торгівлі промисловими товарами, але повільніше, ніж в торгівлі продовольчими товарами та оптовій торгівлі. Дослідження показують, що в середньому оборотність капіталу в туризмі в чотири рази вища, ніж в інших галузях світового господарства [9].

6. Розвиток туризму потребує фінансування суміжних сфер діяльності, послугами яких користуються не лише туристи, але й місцеве населення, що має соціальний ефект. Туристична сфера включає розгалужену систему характерних та супутніх послуг, де основними об’єктами вкладень є підприємства тимчасового розміщування й організації харчування, транспортні засоби, музеї, парки, народні промисли та ін. У зв’язку з цим головну роль відіграє фінансування капітальних інвестицій, що включають будівництво, реконструкцію та модернізацію засобів розміщення туристів, закладів харчування, спортивно-оздоровчих комплексів, об’єктів культури, спорту та розваг, підприємства медичних і оздоровчих послуг, торгівлі, розваг, інформаційних послуг тощо. Складовою капітальних інвестицій виступають інноваційні інвестиції, пов’язані із вкладенням коштів в новітні технології та розробки, до яких відносяться ліцензії на здійснення туристичної діяльності, програмне забезпечення, що дозволяє бронювати місця в готелях, резервувати квитки на транспорт, сплачувати за туристичні послуги та ін. [13].

7. Залежність ефективності використання фінансового потенціалу туристичних підприємств від особливостей ціноутворення на послуги цієї галузі. Розрахунок ціни на туристичний продукт здійснюється на основі нормативної калькуляції, що зводиться до визначення продажної ціни туру без урахування його собівартості і викликає суттєві коливання рівня рентабельності туристичної діяльності та показників фінансового стану туристичних підприємств. Ціна туристичного продукту складається із цін значного обсягу послуг (розміщення, транспортування, харчування та ін.), є досить динамічною і залежить від багатьох факторів: вартості послуг складових турпакету, числа

туроднів, виду туру (груповий, індивідуальний), кількості туристів у групі, їх вікового складу, сезонності та ін.

8. Висока залежність ефективності використання фінансового потенціалу від факторів зовнішнього середовища. На туристичний бізнес впливають навіть незначні зміни в політичній та економічній сфері, ситуація на валютному ринку і т.д.

9. Необхідність ретельного планування фінансового забезпечення туристичних підприємств у зв'язку з відокремленістю попиту та пропозиції туристичних послуг, а також значним розривом у часі між моментом продажу туристичного продукту й актом його споживання.

10. Застосування специфічних моделей організації фінансового забезпечення у різних за розмірами туристичних підприємств. Модель організації фінансового забезпечення для крупних туроператорів передбачає наявність в оргструктурі окремого підрозділу, що займається організацією фінансового менеджменту (наприклад, фінансовий відділ). Для середніх за масштабністю туристичних підприємств модель передбачає наявність в організаційній структурі управління окремої штатної одиниці - фінансового менеджера, що є генератором необхідної інформації для комплексного аналізу фінансової діяльності підприємства. На невеликих туристичних агентствах організацію фінансового забезпечення здійснює бухгалтерія, права та обов'язки фінансового менеджера покладаються на головного бухгалтера.

Вивчення теоретичних аспектів фінансового забезпечення туристичного підприємництва з урахуванням визначених структурних компонентів та галузевих особливостей дозволило здійснити комплексний аналіз фінансування туристичних підприємств в Україні на сучасному етапі. Доречно зауважити, що особливості функціонування туристичної сфери в Україні визначаються вигідним географічним розташуванням, різноманітністю рекреаційних ресурсів для відпочинку та лікування, тенденціями розвитку міжнародного туристичного бізнесу, а також характером макроекономічних та геополітичних змін. Подальший аналіз туристичного підприємництва дозволить визначити ключові тенденції фінансування туристичних підприємств, оцінити їх фінансовий потенціал та з'ясувати перспективи розвитку туризму в Україні в умовах зростання інтеграційних процесів.

Аналізуючи фінансові аспекти діяльності підприємств на ринку туристичних послуг в Україні, слід зазначити, що обсяги реалізації послуг підприємств-суб'єктів туристичної діяльності впродовж 2010-2018 рр. мали тенденцію до зростання (рис. 1).

За даними Державної служби статистики України обсяг реалізації послуг туристичних агентств і туристичних операторів протягом 2010-2018 рр. збільшився у фактичних цінах від 4112,4 млн. грн. у 2010 р. до 10778,3 млн. грн. у 2018 р., незважаючи на незначне скорочення у 2015 р. (до 4163,4 млн. грн. порівняно з попереднім періодом), що свідчить про збільшення фактичної ємності ринку. Однак у порівняних цінах обсяг реалізації туристичних послуг щорічно зменшувався, тобто зростання обсягів продажів відбувалося в основному за рахунок підвищення цін на послуги.

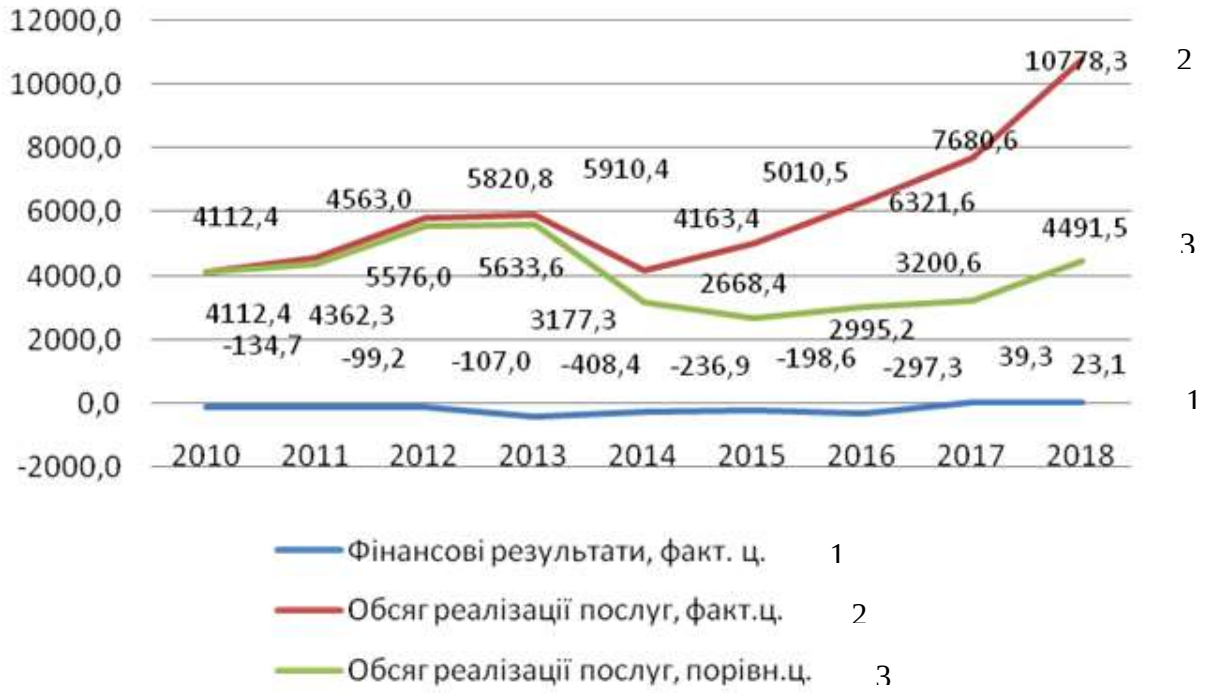

Рис. 1. Динаміка обсягів реалізації послуг та фінансових результатів туристичних підприємств в Україні у фактичних та порівняних цінах (2010=1) за 2010-2018 рр.

Джерело: розроблено автором на основі даних [12]

Для аналізу власних джерел фінансування туристичного підприємництва розглянемо обсяги та динаміку фінансових результатів підприємств туристичної сфери. Однією з тенденцій функціонування туризму в Україні є те, що діяльність туристичних підприємств характеризувалася збитковим фінансовим результатом протягом тривалого періоду дослідження. Аналізуючи статистичні дані Державної служби статистики України слід зазначити, що за часи кризи (2013-2015 рр.) фінансові результати туристичних підприємств в Україні знизились більше ніж вдвічі порівняно з 2010 р. (табл. 3), і лише у 2017 р. досягнули позитивного значення (39,3 млн. грн.), а у 2018 р. знову скоротилися до 23,1 млн. грн., що свідчить про погіршення загального управління фінансовою діяльністю підприємств і умов ведення туристичного бізнесу.

Найбільша кількість збиткових туристичних підприємств функціонувала у 2010 р. (40,7%) та 2011 р. (36,8%). Частка прибуткових підприємств туристичної сфери характеризується тенденцією до підвищення: протягом 2010-2015 р. вона зросла від 59,3% до 74,8%, а у 2016-2017 рр. дещо скоротилась - відповідно до 73,4% та 71,5%, а у 2018 р. позитивні фінансові результати можна було спостерігати у найбільшої за весь досліджуваний період частки туристичних підприємств - 74,9%.

Оцінюючи потенційну можливість фінансування туристичної діяльності за рахунок власних коштів, проаналізуємо розмір прибутку підприємств, що мали додатне сальдо у 2010-2018 рр. (табл. 3).

Таблиця 3

Зміни у структурі підприємств за видом економічної діяльності «діяльність туристичних агентств і туристичних операторів» за прибутковістю в Україні

Роки	Фінансовий результат до оподаткування, млн. грн.	Туристичні підприємства			
		Підприємства, які одержали прибуток		Підприємства, які одержали збиток	
		фінансовий результат, млн. грн.	у % до загальної кількості підприємств	фінансовий результат, млн. грн.	у % до загальної кількості підприємств
2010	-134,7	129,3	59,3	-264,0	40,7
2011	-99,2	112,1	63,2	-211,3	36,8
2012	-107,0	130,8	63,4	-237,8	36,6
2013	-408,4	167,5	67,9	-575,9	32,1
2014	-236,9	116,5	64,6	-353,4	35,4
2015	-198,6	186,5	74,8	-385,1	25,2
2016	-297,3	217,3	73,4	-514,6	26,6
2017	39,3	203,0	71,5	-163,7	28,5
2018	23,1	332,4	74,9	-309,3	25,1
Абсолютне відхилення за 2010-2018 рр., ±	157,8	203,1	15,6	-350,0	-238,9
Відносне відхилення за 2010-2018 рр., %	117,15	157,08	26,31	-859,95	-90,49
Середньорічні абсолютні відхилення, ±	19,73	25,39	1,95	-43,75	-29,86
Середньорічні темпи зміни, %	14,64	19,63	3,29	-107,49	-11,31

Джерело: розраховано автором за даними [12]

Впродовж зазначеного періоду фінансові результати ефективно функціонуючих підприємств підвищилися від 129,3 млн. грн. у 2010 р. до 332,4 млн. грн. у 2018 р., а у середньому за рік зростали на 19,63% (що становить в абсолютному вимірі 25,39 млн. грн.), виключенням стали 2011, 2014 та 2017 роки. Якщо аналізувати фінансові результати прибутково функціонуючих туристичних підприємств у співставних цінах, то вони скоротилися – від 129,3 млн. грн. у 2010 р. до 124,8 млн. грн. у 2018 р.

Негативно на прибутку туристичних підприємств позначилася фінансово-економічна криза, що продовжується в останні роки, події, пов’язані з анексією АР Крим та проведенням антитерористичної операції на території Донецької та Луганської областей. Підвищення цін на послуги складові турпродуктів, енергоносії та збільшення інших витрат привело зростання поточних витрат і необхідності підвищення цін на туристичні послуги, зменшення тривалості подорожей, споживачі стали більш економними. Вказані фактори обумовили також деформацію структури туристичних потоків, негативну динаміку

в'їзного туризму та послаблення туристичних можливостей країни як на внутрішньому, так і зовнішньому ринку туристичних послуг. Фактично у два рази зменшився потік іноземних туристів до України та продовжує знижуватись. За даними Адміністрації Держприкордонслужби у 2013 році до країни в'їхало 24,67 млн. іноземних громадян, а у наступні роки їх кількість скоротилася майже вдвічі: у 2014 році – до 12,71 млн., у 2015 році – до 12,42 млн. У подальшому ситуація на ринку іноземного туризму почала стабілізуватися, кількість іноземних туристів зросла у 2016 р. до 13,33 млн., у 2017 р. – до 14,42 млн., і у 2018 р. знову знизилася (до 14,21 млн. іноземців) [14]. Отже, Україна не користується популярністю як туристичний напрям, оскільки сприймається іноземними туристами виключно як військовий плацдарм, однак останніми роками ситуація стабілізувалася і кількість прибуттів іноземних туристів перестала скорочуватись.

Слід сказати, що при такій динаміці фінансових результатів неможливо забезпечити достатнє фінансове забезпечення розвитку туристичного підприємництва за рахунок власних коштів, оскільки відсутній необхідний розмір чистого прибутку як основне джерело фінансування підприємств туристичної сфери. Погіршення фінансової привабливості туристичних підприємств в Україні призводить до проблеми залучення зовнішніх джерел фінансування (ускладнення з отриманням кредитів для збиткових підприємств, залученням прямих іноземних інвестицій). Отже, розвиток туристичного підприємництва за рахунок власних коштів можливий при умові зниження податкового навантаження, надання можливості суб'єктам туристичного бізнесу застосовувати прискорену амортизацію основних засобів, створення на підприємствах відповідно облікової політики амортизаційного фонду з метою цільового використання коштів на відтворення основних засобів.

Важливу роль у фінансовому забезпеченні туристичного підприємництва відіграють також кредитні ресурси, але вони є недоступними для більшості малих підприємств, що переважають у сфері туризму, зважаючи на високу вартість та низьку рентабельність туристичної діяльності в Україні. До зовнішніх джерел фінансування туристичної діяльності відносяться і прямі іноземні інвестиції, однак складність їх залучення є реакцією на прояви внутрішньополітичної кризи в Україні. Розвитку вказаного джерела формування фінансових ресурсів в туризмі на сучасному етапі перешкоджають наступні фактори: нестабільність політичної та економічної ситуації в Україні, невисока інвестиційна привабливість вітчизняних компаній, відсутність якісної інформації про туристсько-рекреаційні регіони, нерозвиненість туристичної інфраструктури, втручання місцевих органів влади і контролю в господарську діяльність туристичних підприємств, низька ініціативність окремих туристичних компаній в реалізації інноваційних проектів, дотримання ними в складних ринкових умовах переважно стратегій виживання та збереження ринкових позицій тощо.

Отже, туристичні підприємства повною мірою відчули на собі тягар економічної та політичної нестабільності бізнес-середовища, що посилюється зменшенням кількості потенційних вітчизняних туристів передусім через

невисокі доходи та демографічну кризу населення. За цих умов для забезпечення стабільної діяльності та недопущення втрати клієнтів планування фінансового забезпечення та активізація туристичного підприємництва стають все більш важливими та необхідними.

Для аналізу забезпеченості туристичної діяльності джерелами фінансування, розрахуємо трьохкомпонентний показник фінансової стійкості підприємств сфери туризму в Україні (табл. 4).

Таблиця 4

Трьохкомпонентний показник фінансової стійкості туристичних підприємств в Україні за 2015-2017 рр.

Показники	На початок року			Відхилення, ±		
	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2016/ 2015	2017/ 2016	2017/ 2015
Запаси (З)	31,8	33,7	69,7	1,9	36,0	37,9
Власні оборотні засоби (ВОЗ)	-742,4	-974,1	-1271,6	-231,7	-297,5	-529,2
Наявність власних та довгострокових позикових коштів (ФК)	-606	-908	-1164	-302,0	-256,0	-558,0
Наявність загальних коштів (ЗК)	22,7	-570,4	-894,1	-593,1	-323,7	-916,8
Надлишок чи дефіцит ВОЗ (Ф1)	-774,2	-1007,8	-1341,3	-233,6	-333,5	-567,1
Надлишок чи дефіцит ФК (Ф2)	-637,8	-941,7	-1233,7	-303,9	-292,0	-595,9
Надлишок чи дефіцит ЗК (Ф3)	-9,1	-604,1	-963,8	-595,0	-359,7	-954,7
Трьохкомпонентний показник фінансової стійкості	{0,0,0}	{0,0,0}	{0,0,0}			

Трьохкомпонентний показник надає інформацію про забезпечення поточної туристичної діяльності джерелами фінансування: власним оборотним капіталом, функціонуючим капіталом і загальними джерелами фінансування. Із отриманих розрахунків можна зробити висновок про те, що за період 2015-2017 рр. туристичні підприємства в Україні знаходилися у кризовому фінансовому становищі, оскільки власного оборотного капіталу, функціонуючого капіталу та загальних джерел фінансування (включаючи короткострокові ризикові зобов’язання) не вистачало для фінансування поточної діяльності. Динаміка обсягів джерел фінансування поточної діяльності за 2015-2017 рр. мала негативну тенденцію за рахунок зменшення власного капіталу і короткострокових кредитів.

Узагальнюючи результати проведеного дослідження джерел фінансового забезпечення туристичних підприємств в Україні можна стверджувати, що рівень фінансового потенціалу як сукупності наявних фінансових ресурсів для фінансування їх підприємницької діяльності є недостатнім.

Для оцінки фінансової стійкості в короткостроковій перспективі проведемо розрахунок показників ліквідності. Результати аналізу ліквідності суб’єктів туристичної діяльності в Україні показали, що протягом 2015-2017 рр. на туристичних підприємствах спостерігалося порушення структури фінансових потоків, фінансування операційної діяльності здійснювалося в основному за рахунок кредитних ресурсів (зокрема поточної кредиторської заборгованості).

Однак слід відзначити позитивну тенденцію розвитку більшості показників ліквідності. (табл. 5).

Таблиця 5

Динаміка показників ліквідності туристичних підприємств в Україні за 2015-2017 рр.

Показники	Економічно доцільне значення показника	На початок року			Відхилення, ±		
		2015 р.	2016 р.	2017 р.	2016/ 2015	2017/ 2016	2017/ 2015
1. Коефіцієнт поточної ліквідності	1,5-2,5	0,779	0,784	0,794	0,005	0,010	0,015
2. Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,6-0,8	0,770	0,777	0,783	0,007	0,006	0,013
3. Коефіцієнт загальної ліквідності	>1,0	0,749	0,773	0,780	0,024	0,007	0,032
4. Коефіцієнт абсолютної ліквідності	>0,2	0,171	0,119	0,097	-0,052	-0,022	-0,074

Джерело: розраховано автором за даними [12]

Коефіцієнт поточної ліквідності туристичних підприємств становив у 2015 р. 0,779 од., у 2016-2017 рр. підвищився відповідно до 0,784 та 0,794 од., однак його значення було менше рекомендованого (1,5), що свідчить про низьку ліквідність і недостатність вільних коштів для розрахунку за поточними зобов'язаннями.

Коефіцієнт швидкої ліквідності туристичних підприємств України знаходився в межах оптимального значення (0,6-0,8) і був відносно стабільним, а саме у 2015 р. становив 0,77 од., у 2016 р. – 0,777 од., а у 2017 р. – 0,783 од. Це означає, що туристичні підприємства мали належний ступінь покриття короткострокових зобов'язань за рахунок грошових коштів та дебіторської заборгованості, їхні оборотні активи мали достатній захист від інфляції.

Коефіцієнт загальної ліквідності, що характеризує спроможність підприємств виконувати свої грошові зобов'язання за рахунок наявних оборотних активів та довгострокових зобов'язань, підвищився від 0,749 од. у 2015 р. до 0,773 од. у 2016 р. та до 0,78 од. у 2017 р. Для забезпечення належного рівня платоспроможності туристичним підприємствам доцільно забезпечувати значення даного показника на рівні не менше 1,0, тому вони не мали можливості сплачувати борги своєчасно у повному обсязі.

Така динаміка зумовлена високими темпами росту оборотного капіталу за 2015-2017 рр. – приріст склав 87,2%, зокрема на 121,8% підвищилася дебіторська заборгованість, на 119,2% - запаси, майже вдвічі збільшилися поточні фінансові інвестиції, грошові кошти зросли всього на 4,3%, інші оборотні активи – на 5,6%.

Негативною була тенденція щодо зменшення на туристичних підприємствах України протягом 2015-2017 рр. коефіцієнта абсолютної ліквідності при тому, що його значення становило менше оптимальної межі (0,2), а саме у 2015 р. – 0,171 од., у 2016 р. - 0,119 од., у 2017 р. – 0,097 од. Це свідчить про відсутність у більшості туроператорів та турагентств можливості погасити короткострокові зобов'язання в найближчий час. Така практика може дуже швидко привести до банкрутства підприємств. Тому не дивно, що протягом останніх років фінансові результати від звичайної діяльності у багатьох туристичних підприємств були

негативними, а частка збиткових підприємств збільшилася з 25,2% у 2015 р. до 28,5% у 2017 р. В цих умовах туристичним підприємствам слід підвищувати ліквідність шляхом зменшення частки термінових ризикових зобов'язань (короткострокових пасивів) або збільшення частки ліквідних активів.

Розглянемо показники ділової активності туристичних підприємств в Україні. Вони постійно змінювалися за 2015-2017 рр., про що свідчить динаміка періодів обороту активів, дебіторської заборгованості, товарно-матеріальних запасів, тривалості операційного циклу, тобто періоду з моменту вкладання коштів у запаси та послуги - складові туристичних продуктів до отримання виручки від продажу турів тощо (табл. 6).

У 2015 р. підприємства туристичного бізнесу працювали більш упевнено на ринку туристичних послуг та ефективніше використовували свій капітал, ніж у наступні роки. Про це свідчить зниження у 2016-2017 рр. показників оборотності оборотних активів, запасів, дебіторської і кредиторської заборгованості та загальних активів. Позитивним фактором є збільшення за 2016-2017 рр. оборотності грошових коштів і основних засобів (фондовіддачі).

Підвищення коефіцієнту році оборотності основних засобів (фондовіддачі) характеризує зростання ефективності виробничо-продуктової діяльності підприємств сфери туризму. Якщо у 2015 р. туристичними підприємствами України надавалося 19,2 одиниць послуг у розрахунку на одиницю основних засобів, то у 2016 та 2017 роках – відповідно 32,3 та 34,7 од. Тобто фондовіддача у 2017 році порівняно з 2015 роком збільшилась на 81%.

Таблиця 6

Динаміка показників ділової активності туристичних підприємств в Україні за 2015-2017 рр.

Показники	Період			Відхилення, ±		
	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2016/ 2015	2017/ 2016	2017/ 2015
Оборотність активів, разів	1,5	1,6	1,4	0,0	-0,1	-0,1
Період обороту активів, днів	236	235	259	-1	24	22
Оборотність оборотних активів, разів	1,9	1,8	1,6	-0,1	-0,2	-0,3
Період обороту оборотних активів, днів	191	204	233	14	28	42
Оборотність запасів, разів	157,6	187,6	110,2	30,0	-77,4	-47,4
Період обороту запасів, днів	2	2	3	0	1	1
Оборотність дебіторської заборгованості, разів	2,8	2,3	1,9	-0,4	-0,4	-0,9
Період обороту дебіторської заборгованості, днів	132	157	191	25	34	59
Оборотність грошових коштів, разів	8,7	11,8	12,8	3,1	1,0	4,1
Період обороту грошових коштів, днів	42	31	28	-11	-2	-13
Оборотність кредиторської заборгованості, разів	3,5	3,0	2,9	-0,5	-0,2	-0,7
Період погашення кредиторської заборгованості, днів	103	121	127	18	6	24
Коефіцієнт оборотності основних засобів (фондовіддача)	19,2	32,3	34,7	13,1	2,4	15,5
Тривалість операційного циклу, днів	134	159	194	25	35	60
Тривалість фінансового циклу, днів	31	38	67	7	29	36

Джерело: розраховано автором за даними [12]

Натомість показники періоду обороту активів за досліджуваний період зросли. Так, тривалість обороту оборотних активів у 2015 році на туристичних підприємствах України дорівнювала 191 день, а у 2016-2017 рр. збільшилася відповідно до 204 та до 233 днів.

Період обороту дебіторської заборгованості, що показує на скільки днів підприємство кредитує своїх споживачів, на туристичних підприємствах щорічно збільшувався, від 132 днів у 2015 р. до 157 днів у 2016 р. та 191 дня у 2017 р. Тенденція щодо зростання періоду погашення дебіторської заборгованості може створювати загрозу фінансовій стійкості підприємств і приводити до необхідності залучення додаткових джерел фінансування.

Період обороту запасів на підприємствах туристичної сфери в Україні у 2015-2016 рр. становив 2 дні і збільшився всього на 1 день у 2017 р. (до 3 днів). Отже, у 2017 р. застосовувався менш раціональний логістичний підхід до формування запасів порівняно із 2015 р.

Збільшення у 2017 році (на 24 дні або 23,4%) порівняно з 2015 р. строку погашення кредиторської заборгованості підприємствами туристичної сфери ймовірно призвело до погіршення їх взаємин із постачальниками, що відповідним чином позначилось на результатах діяльності та можливостях належного ресурсного забезпечення розвитку. Тому керівникам туристичних підприємств слід замислитися над такими заходами, які сприятимуть підвищенню ефективності управління активами та пасивами цих підприємств у стратегічній перспективі.

Розглянемо також ключові показники ділової активності підприємства – операційний та фінансовий цикли. Операційний цикл являє собою час перетворення матеріалів і запасів у виручку від реалізації послуг. Фінансовий цикл - це період обороту грошових коштів у виробничо-обслуговуючому процесі підприємства: цикл від виплати постачальникам і підрядчикам за послуги, товари туристичного призначення і матеріали до оплати клієнтами туристичних продуктів. Позитивне значення фінансового циклу являє собою період часу для залучення грошових коштів, який необхідний компанії для здійснення своєї поточної діяльності. Негативний фінансовий цикл – це ситуація, при якій компанія має у своєму розпорядженні тимчасово вільні грошові кошти.

За даними розрахунків туристичні підприємства мали позитивний фінансовий цикл, а також у них збільшився операційний цикл на 60 днів, що є негативним фактором у їхній діяльності. Тривалість фінансового циклу на туристичних підприємствах України у 2015-2017 роках також зросла: у 2017 р. період часу для залучення грошових коштів для здійснення туристичної діяльності складав 67 діб, тоді як у 2015 р. - лише 31 діб.

Розглянемо показники, що характеризують структуру капіталу підприємств і ступінь забезпеченості фінансовими ресурсами, а відповідно фінансову стійкість у середньостроковій та довгостроковій перспективі (табл.7).

Таблиця 7

Динаміка показників фінансової стійкості туристичних підприємств в Україні за 2015-2017 рр.

Показники	Економічно доцільне значення показника	На початок року			Відхилення, ±		
		2015 р.	2016 р.	2017 р.	2016/ 2015	2017/ 2016	2017/ 2015
1. Коефіцієнт фінансової незалежності (забезпеченості власним капіталом), од.	>0,5	-0,08	-0,13	-0,15	-0,05	-0,03	-0,08
2. Власні оборотні кошти, млн. грн.	>0	-742,4	-974,1	-1271,6	-231,7	-297,5	-529,2
3. Коефіцієнт забезпеченості оборотних активів власним оборотним капіталом, од.	≥ 0,5	-0,28	-0,28	-0,26	0,01	0,02	0,02
4. Коефіцієнт фінансової стійкості, од.	0,5-1,0	-13,83	-8,99	-7,53	4,84	1,46	6,30
5. Коефіцієнт інвестування, од.	>1,0	-0,19	-0,84	-1,33	-0,65	-0,50	-1,15

Джерело: розраховано автором за даними [12]

Фінансова стійкість туристичних підприємств в Україні впродовж 2015-2017 рр. мала тенденцію до погіршення. Про це свідчить динаміка коефіцієнтів фінансової незалежності, інвестування та забезпеченості оборотних активів власним оборотним капіталом. У 2015-2017 рр. на туристичних підприємствах в Україні спостерігалося від'ємне значення власного капіталу, що був зменшений на величину непокритого збитку збиткових підприємств.

Збиткові результати діяльності туристичних підприємств за 2015-2016 рр., що в основному працювали завдяки позиковим коштам, призвели до втрати ними власного капіталу і, як наслідок, до від’ємного підсумку І розділу пасиву балансу. У зв’язку з цим значна кількість підприємств сфери туризму в Україні за останні роки, на жаль, була фінансово нестійкою, їх діяльність залежала від позикових джерел фінансування. Зазначимо, що за 2015-2017 рр. даний коефіцієнт в туристичних підприємствах України був далекий від оптимального, мав від’ємне значення і характеризувався негативною динамікою, що пов’язано із зменшенням швидкості і регулярності надходження коштів у туристичну сферу країни. Отже, від’ємне значення даного коефіцієнта та тенденція до його зниження в туристичних підприємствах є негативним сигналом, що свідчить про їх нестійкий фінансовий стан і залежність від позикових джерел фінансування.

За даними табл. 7 протягом 2015-2017 років власний оборотний капітал не використовувався туристичними підприємствами ні для фінансування поточної діяльності, ні для капіталізації. Зауважимо, що відсутність власних оборотних коштів для фінансування поточної діяльності підприємств туристичної сфери є негативною тенденцією з точки зору специфіки туризму, що призводить до втрати гнучкості операційної діяльності, зменшує можливості та гальмує швидкість реагування суб’єктів туристичного бізнесу на зміни кон’юнктури ринку. У зв'язку з цим коефіцієнт забезпеченості оборотних активів власним оборотним капіталом мав від’ємне значення і складав у 2015-2016 рр. -0,28 од.,

у 2017 р. – -0,26 од., це означає, що туристичні підприємства працювали виключно за рахунок позикових коштів. Визначення кількісних значень коефіцієнта фінансової стійкості показало досить низькі його значення в туристичних підприємствах України за 2015-2017 роки – відповідно -13,83, -8,99 та -7,53 од. (табл. 7), що є наслідком діяльності й розвитку більшості з них за рахунок позикових коштів, а також наявності значних збитків, загальний обсяг яких на кінець 2015 р. становив -198,6 млрд. грн., а у 2016 р. - -297,3 млрд. грн. [12].

Коефіцієнт інвестування, що характеризує частку джерел власних коштів суб'єктів господарювання в покритті необоротних активів та участь власного капіталу в формуванні оборотних активів, також мав від'ємне значення в підприємствах туристичної сфери. Його значення в туристичних підприємствах України протягом 2015-2017 рр. було менше рекомендованого (1) і складало відповідно -0,19, -0,84 та -1,33 од., тому власного капіталу було недостатньо для формування необоротних активів. Зменшення даного показника свідчить про скорочення обсягу власного капіталу та погіршення фінансового стану підприємства.

Так зване життя в борг за сучасних умов економічного розвитку в Україні для підприємств, які перебувають на етапах «становлення» або «зростання» своїх життєвих циклів, на нашу думку, може бути виправданим при очікуванні майбутніх комерційних успіхів та вигоди від використання позикових коштів, спричинених сприятливою для позичальників динамікою інфляційних процесів. Але з часом це може привести до появи регресивних тенденцій у розвитку підприємств, підвищити залежність від зовнішніх факторів, призвести до зниження керованості бізнесу, зменшення самостійності підприємців у прийнятті управлінських рішень і/або спрямування їх виключно на пошук нових кредитних коштів через постійну нестачу власних фінансових ресурсів для ведення бізнесу. Вважаємо, що саме в такій ситуації в Україні на сьогоднішній день опинилася велика кількість туристичних підприємств, що мають низькі показники прибутковості (табл. 8).

Таблиця 8

Динаміка показників рентабельності туристичних підприємств в Україні за 2015-2017 рр.

Показники	Період			Відхилення, ±		
	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2016/ 2015	2017/ 2016	2017/ 2015
Рентабельність (збитковість) продажів, %	-3,96	-4,70	0,51	-0,74	5,21	4,48
Рентабельність (збитковість) сукупного капіталу, %	-6,12	-7,30	0,72	-1,18	8,02	6,84
Рентабельність (збитковість) необоротного капіталу, %	-31,73	-56,02	7,21	-24,30	63,23	38,93
Рентабельність (збитковість) оборотного капіталу, %	-7,59	-8,40	0,80	-0,81	9,20	8,39
Рентабельність (збитковість) позикового капіталу, %	-5,68	-6,49	0,63	-0,81	7,12	6,31

Джерело: розраховано автором за даними [12]

Показники рентабельності є важливими індикаторами економічної ефективності туристичного бізнесу та можливостей подальшого розвитку підприємств на ринку туристичних послуг. Для здійснення контролю над взаємозв'язком між цінами, кількістю послуг, що реалізуються, витратами обслуговування менеджери підприємств туристичної сфери використовують показник рентабельності продажів. При цьому у туризмі має сенс обчислювати показники рентабельності продажів по кожному туристичному продукту, що пропонуються. Це дасть можливість зрозуміти, наскільки вдалою була продуктова політика та наскільки позитивно вона вплинула на кінцеві результати діяльності туристичного підприємства.

На жаль, як свідчать дані табл. 3 та 8, багато туристичних підприємств України протягом 2015—2016 рр. були збитковими і їх операційна діяльність велась неефективно. І хоча у 2017 р. сума отриманого у цілому на туристичних підприємствах України фінансового результату від операційної діяльності стала позитивною, вона все ще лишалася недостатньо високою, а тому і продажі на цих підприємствах мали невисоку прибутковість. Зазначимо, що коефіцієнт рентабельності продажів показує, яку саме суму операційного прибутку отримує туристичне підприємство з кожної гривні реалізованих послуг, пов'язуючи таким чином оперативну та стратегічну діяльність підприємств. У зв'язку цим вважаємо, що стратегічний вектор розвитку на багатьох туристичних підприємствах України має, передусім, стосуватися управлінських рішень, що спрямовані на зниження витрат на виробництво та реалізацію туристичного продукту. Останнє, у свою чергу, передбачає проведення детального аналізу собівартості, динаміки загального обсягу продажів, витрат на одиницю послуг на туристичних підприємствах, що працюють збитково, а також дослідження ринкових сегментів, на яких функціонують туристичні підприємства, з метою вивчення впливу маркетингових факторів на результати діяльності та розвитку цих підприємств.

Інший індикатор економічної ефективності — показник рентабельності капіталу характеризує тактичну ефективність управлінської праці менеджерів. За даними табл. 8 рентабельність сукупного капіталу туристичних підприємств в Україні впродовж 2015-2016 рр. була від’ємною, а у 2017 р. зросла до 0,72%, що свідчить про незначне підвищення ефективості роботи керівників (менеджерів) вказаних підприємств.

За рентабельністю власного капіталу визначають прибутковість того чи іншого бізнесу з позиції власників. У 2015-2017 рр. спостерігалося від'ємне значення власного капіталу туристичних підприємств, зменшеного на величину непокритого збитку збиткових підприємств (табл. 2), тому розраховувати показник рентабельності власного капіталу недоцільно. Враховуючи вищесказане, можна зробити висновок, що на ринку туристичних послуг України на сьогоднішній день налічується багато підприємств, які є малоцінними для своїх власників, а отже, рішення щодо вкладення коштів у їх подальший розвиток може бути негативним, якщо для цього немає ніяких інших прихованих причин, у т.ч. таких, що суперечать чинному законодавству (наприклад, "відмивання" коштів і т.п.).

Підводячи підсумок проведеного дослідження показників фінансової стійкості туристичних підприємств України впродовж 2015-2017 рр. констатуємо, що в цілому діяльність багатьох підприємств є нестійкою з фінансової точки зору як у середньо-, так і стратегічній перспективі. Туристичні підприємства, що тривалий час були збитковими є мало привабливими для зовнішніх інвесторів. Водночас внутрішніх резервів для подальшого розвитку такі підприємства також часто не знаходять і змушені йти з ринку. Враховуючи вищесказане вважаємо, що стратегічно перспективним для туристичних підприємств, що потрапили у фінансову скруту, є пошук та реалізація управлінських рішень щодо інноваційних змін, що дозволить їм оптимізувати витрати ресурсів (передусім, фінансових) та з максимальною ефективністю використовувати наявні у них потужності, розвивати конкурентні переваги, спрямовані на забезпечення жорсткої факторооощадності у процесі здійснення туристичної діяльності.

На фінансовий потенціал вітчизняних туристичних підприємств негативний вплив здійснювали наступні фактори: політична нестабільність; несприятливі екологічні фактори; нерозвинутість туристичної інфраструктури; невідповідність комфортності проживання більшої частини готелів для прийому іноземних туристів цінам на готельні послуги; зростання цін на готельні і туристичні послуги; падіння реальних доходів населення; нерозвинутість внутрішнього туризму в Україні; недосконалість законодавчої бази; відсутність коштів на реконструкцію пам’яток історії та архітектурного мистецтва і просування можливих туристичних маршрутів; обмеженість асортименту послуг.

Розвиток туризму в Україні перебуває лише на початковій стадії. Різноманіття туристичних послуг можуть запропонувати лише туристичні підприємства у великих містах, загальновизнаних зонах рекреації та туризму, деяких історичних та культурних центрах. В той же час в більшості регіонів України можна розвивати промисловий, оздоровчий, екологічний, екстремальний та інші види туризму.

Задля вирішення зазначених проблем необхідна міцна підтримка держави. Потребують розробки й впровадження прогресивні методи і стандарти туристичного обслуговування; державна підтримку малого бізнесу; створення позитивного іміджу України як туристичної держави та активне просування турпродукту за кордоном.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 березня 2017 р. №168-р було затверджено «Стратегію розвитку туризму і курортів до 2026 р.», основною метою якої є формування сприятливих умов для активізації розвитку сфери туризму згідно з міжнародними стандартами якості та з урахуванням європейських цінностей, перетворення її на високорентабельну, інтегровану у світовий ринок конкурентоспроможну сферу, що забезпечить прискорення соціально-економічного розвитку регіонів і держави в цілому, сприятиме підвищенню якості життя населення, гармонійному розвитку і консолідації суспільства, популяризації України у світі [15].

Збалансований розвиток туризму та курортів, враховуючи екологічну, соціальну та фінансову складову, може забезпечити сталий туризм. На думку Мелько Л.В. сталий туризм сприяє збалансованому розвитку територій, раціональному природокористуванню, враховуючи екологічні, економічні, соціальні, культурологічні аспекти на глобальному, регіональному та локальному рівнях, утверджуючи культуру миру та взаєморозуміння між народами [16]. Умовами сталого розвитку сфери туризму можуть бути: підвищення рівня конкурентоспроможності послуг туристичних підприємств шляхом розширення номенклатури послуг, використання нових методів обслуговування туристів; розроблення національних стандартів туристичного обслуговування відповідно до міжнародних вимог; концентрація ресурсів на пріоритетних напрямах розвитку туризму; створення організаційно-економічних умов для розвитку малого бізнесу в туристичній сфері; розвиток туристичних дестинацій; підвищення рівня комфортності обслуговування шляхом реконструкції матеріально-технічної бази із залученням внутрішніх і зовнішніх інвестицій; створення загальнодержавної інформаційної туристичної мережі та її інтеграція до світової інформаційної системи; сприяння розвитку міжнародного співробітництва у сфері туризму; популяризація нашої держави у світі та просування національних туристичних продуктів у світовому інформаційному просторі. Подолання негативних тенденцій, створення сприятливих умов для розвитку туризму повинні стати пріоритетними напрямами прискорення економічного та соціального зростання країни.

За результатами досліджень можна зробити висновок, що достатнє фінансове забезпечення є ключовою передумовою становлення й розвитку туристичної галузі країни в сучасних ринкових умовах. Запропоноване авторське визначення терміну «фінансове забезпечення туристичного підприємництва» як системи заходів щодо формування, розподілу та використання фінансових ресурсів, необхідних для формування комплексного турпродукту та розвитку туризму. Визначено стратегічну мету фінансового забезпечення туристичного підприємництва, яка полягає у забезпеченні туристичних підприємств достатніми фінансовими ресурсами для їх відтворення та розвитку, підвищення ефективності туристичної діяльності та конкурентоспроможності на ринку туристичних послуг.

Аналіз фінансових аспектів діяльності підприємств на ринку туристичних послуг в Україні на сучасному етапі дозволив виявити, що фінансування туристичного підприємництва за 2015-2017 рр. здійснювалося в основному за рахунок залучених коштів (понад 2/3), частково за рахунок короткострокових кредитів; серед залучених коштів основна частка (48%) припадала на поточну кредиторську заборгованість. На основі дослідження обсягів власних коштів підприємств сфери туризму за 2010-2018 рр. було встановлено, що фінансові результати їх діяльності характеризувалися збитковістю протягом тривалого періоду дослідження і лише у 2017-2018 р. досягнули позитивного значення (відповідно 39,3 та 23,1 млн. грн.). Негативна динаміка фінансових результатів туристичних підприємств за період 2011-2016 років стала результатом впливу кризових явищ, втягування України у військовий конфлікт і недостатнього

розвитку туристичної інфраструктури. Фінансування туристичної діяльності за рахунок кредитних ресурсів є незначним по причині їх недоступності для більшості малих підприємств зважаючи на високу вартість банківських кредитів та низьку прибутковість туристичної діяльності.

Дослідження фінансової стійкості туристичних підприємств в Україні здійснювалося за показниками ділової активності, фінансової стійкості, ліквідності та рентабельності. Аналіз показників середньо- та довгострокової фінансової стійкості туристичних підприємств України впродовж 2015-2017 років показав, що діяльність багатьох підприємств була нестійкою як у середньо-, так і стратегічній перспективі. Підприємства туристичної сфери, що протягом 2015-2016 років працювали збитково, залишаються малопривабливими для зовнішніх інвесторів. Одночасно внутрішніх резервів такі підприємства часто не знаходять і вимушені йти з ринку.

Оцінюючи фінансову діяльність туристичних підприємств України за 2015-2017 рр., визначено, що вони мають низький рівень фінансового потенціалу за такими показниками як коефіцієнт оборотності активів, коефіцієнт оборотності оборотних активів, дебіторської та кредиторської заборгованості, рентабельність продажів, рентабельність сукупного капіталу, оборотного капіталу, необоротного капіталу та позикового капіталу, що є досить негативними явищем для туристичної діяльності. Значення коефіцієнтів поточної та загальної ліквідності, фінансової незалежності, забезпеченості оборотних активів власним оборотним капіталом, фінансової стійкості та інвестування не відповідають рекомендованим значенням, що свідчить про порушення структури фінансових потоків, фінансування операційної діяльності в основному за рахунок кредитних коштів. Неефективне та нераціональне використання фінансових ресурсів створює загрозу невідповідності обсягів обслуговування туристів можливостям ресурсного потенціалу країни.

Для подолання негативних тенденцій розвитку туризму важливим є зміцнення фінансового потенціалу, посилення маркетингової складової у економіці туризму, розвиток туристичної інфраструктури й проведення роботи з підвищення якості послуг суб’єктів туристичного бізнесу. Від уміння впроваджувати дієві механізми фінансового забезпечення туристичної діяльності залежить ступінь досягнення туристичними підприємствами їхньої мети і високих фінансових результатів.

Література:

1. Охріменко А. Г. Фінансові аспекти функціонування туристичної галузі. *Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України*. 2011. № 1. С. 394-403.

2. Кравчук І. В. Застосування ефективних антикризових заходів в управлінні фінансовими ресурсами на туристичних підприємствах України. *Вісник Хмельницького національного ун-ту*. 2009. № 5. т. 2. С. 166–169.

3. Кірейцев Г.Г., Александрова Н.М., Маслова С.О. Гроші. Фінанси. Кредит : підручник / за ред. проф. Г.Г. Кірейцева. 4-те вид. Київ : ЦУЛ, 2009. 312 с.

4. Дудник О. В., Гмиря В. П. Формування фінансових ресурсів сільськогосподарських підприємств. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Фінанси і кредит».* 2012. №1 (32). URL: http://archive.mdct.ru/portal/Chem_Biol/Vsnau/2012_1/index.htm.

5. Третякова О.В. Фінансове забезпечення розвитку малого підприємництва в Україні. *Теорія та практика застосування фінансових інструментів соціально-економічного розвитку України*: монографія / за ред.: П.О. Нікіфорова, Н.Р.Швець. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2011. С.101-118.

6. Ільїна К. О. Формування системи фінансового забезпечення інноваційного розвитку у відкритій економіці України: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.08/ Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів, 2011. 20 с.

7. Зінько Н. Я. Удосконалення банківського та небанківського фінансування інноваційної діяльності в Україні: дис. … канд. екон. наук: 08.00.08/Нац. Банк України, Ун-т банк. справи, Львів ін-т банк. справи. Львів, 2003. 203 с.

8. Карпишин Н. І. Класичні моделі фінансового забезпечення охорони здоров'я. *Світ фінансів*. 2008. № 1(14). С. 110-117.

9. Захарчук С. Фінансово-економічні проблеми функціонування туристичної галузі. *Економіка. Управління. Інвестиції*: електр. науково-фахове видання. 2010. №1. URL: http// tourlib.net// statti.ukr/ zaharchuk.htm.

10. Про туризм: Закон України від 15 вересня 1995 р. №324/95-ВР. URL: http://www.zakon2.rada.gov.ua.

11. Боголюбов В. С. Финансовый менеджмент в туризме и гостиничном хозяйстве: учебник для академического бакалавриата. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Изд-во Юрайт, 2016. 340 с.

12. Статистичний збірник «Діяльність суб'єктів господарювання, 2017». Київ : ТОВ «Вид-во «Консультант», 2018. 139 с.

13. Шуплат О. М. Фінансове забезпечення інвестиційної діяльності підприємств сфери туризму. *Матеріали Парламентських слухань на тему: «Розвиток туристичної індустрії як інструмент економічного розвитку та інвестиційної привабливості України»* (6 квітня 2016 р., м. Київ). Київ, 2016. URL: www.komsport.rada.gov.ua/uploads/documents/30593.pdf.

14. Туристична діяльність в Україні у 2018 році: стат. бюлетень; відп. за випуск Кармазіна О.О. Київ : Держ. служба статистики України, 2019. 76 с.

15. Про схвалення Стратегії розвитку туризму та курортів на період до 2026 року. Затв. розпорядженням КМУ від 16 березня 2017 р. №168-р. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/ show/168.

16. Мелько Л. Ф. Туризм у контексті сталого розвитку. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2017. №48. С. 190-197.

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РОЗВИТКУ БАНКІВСЬКИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ОПТИМІЗАЦІЇ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ

ЛОЙКО В.В.
доктор економічних наук, доцент, професор кафедри фінансів та економіки,
Київський університет імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3248-1585

В економіці кожної країни ринок банківських послуг відіграє вагому роль: забезпечує економіку необхідними фінансовими ресурсами та капіталами, сприяє розвитку її господарської системи та створює необхідні передумови для розширеного відтворення економіки.

Окреслення пріоритетних напрямів упровадження нових послуг, на яких повинні бути сконцентровані зусилля зумовлене активним розвитком та розширенням сфер діяльності банків. Внаслідок посилення міжбанківської конкуренції на банківському ринку столиці спостерігається тенденція до розширення ряду наданих послуг. А саме, серед даних банківських послуг слід відзначити: трастові операції; послуги зі збереження цінностей; консультаційно-інформаційні послуги; гарантійні та посередницькі послуги; факторингові та лізингові операції. Аналіз динаміки кількості банків є визначальним в характеристиці стану ринку банківських послуг. Станом на 01.01.2019 р. в Україні діє 77 банків, з них 17 зі 100% з іноземним капіталом (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка кількості банків України 2014-2018 рр.

Показники	Роки					Відхилення даних 2018 від даних 2014 р., %
	2014	2015	2016	2017	2018	
Кількість діючих банків	145	117	96	82	77	- 46,89
у т.ч. зі 100% іноземним капіталом	19	17	17	16	17	- 10,53

Джерело: складено авторами на основі даних [1]

За досліджуваний період 2014-2018 рр. кількість діючих банків скоротилася на46,89 %, у тому числі з іноземним капіталом на 10,53 %. Це є негативною тенденцією для розвитку фінансової системи України. За наведеною статистикою можна зробити висновок, що для стабілізації фінансового стану банківської системи України є завдання очищення банківської системи від баласту «непрозорого», «вже мертвого» та «слабкого» банки стають головним пріоритетом. Цей захід не сприяє розвитку довіри до банківської системи та перешкоджає процесу впровадження інноваційних продуктів та технологій на вітчизняний банківський ринок. Але, тим не менше, це дозволяє стабілізувати фінансове становище завдяки високоякісному управлінню ризиками в банківському секторі, що, в свою чергу, повинно зміцнити стабільність

фінансової системи країни в цілому. Також досить важливим є розподіл комерційних банків України за регіонами, оскільки від кількості банків в регіоні залежить розширення клієнтської бази, посилення фінансової грамотності серед населення та зростання можливості використання населенням банківських послуг та платіжних засобів. Дану тенденція показано на прикладі міста Києва (рис.1).

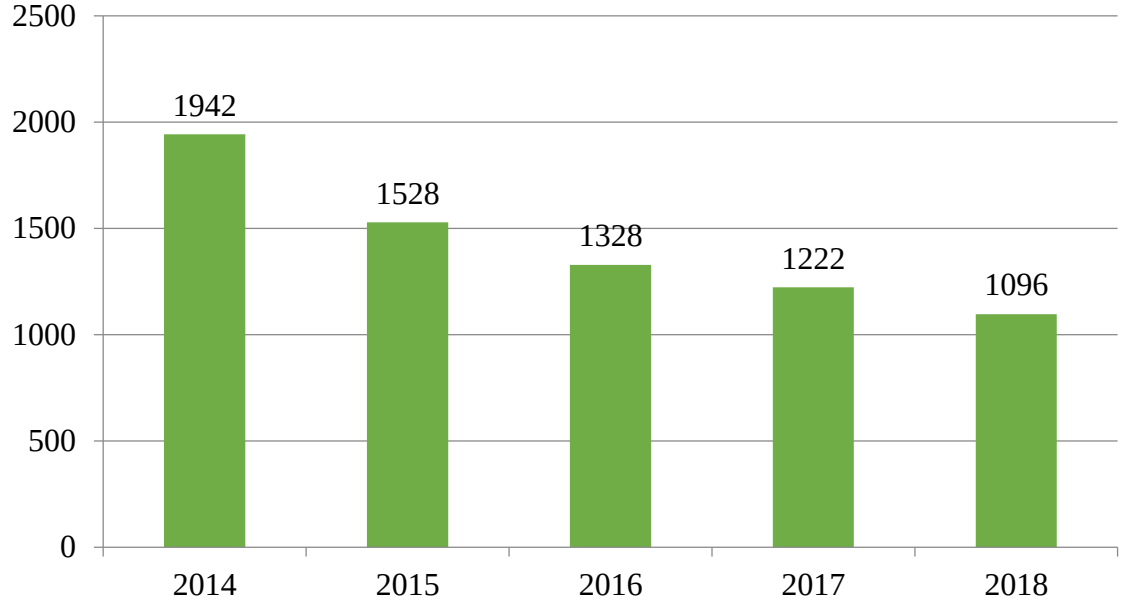

Рис. 1. Динаміка кількості діючих структурних підрозділів банків міста Києва (2014-2018 рр.)

Джерело: складено авторами на основі даних [2]

За даними Національного банку України станом на 01.01.2019 в Києві розміщена найбільша кількість структурних підрозділів банків – 1096 шт. (рис. 1). Дана статистика свідчить про нерівномірний і не завжди економічно виправданий поділ ринку банківських ресурсів та охоплення клієнтури банківськими послугами, що мають в них нагальну потребу.

У Києві, станом на 01.01.2019, зосереджено найбільша кількість філій та відділень банків – близько 80%. Дана кількість повинна була б повністю забезпечувати потреби населення у банківських послугах. Проте, якість банківських послуг залежить не лише від кількості банківських установ, представлених на ринку послуг для фізичних осіб. Згідно даних НБУ, за підсумками чотирьох кварталів 2018 р. серед 77 банків, що працювали на ринку, збитків зазнали – 13, а прибутковими відповідно були – 64.

Зокрема, найбільші прибутки були зафіксовані в Приватбанку (11,7 млрд грн), Райффайзен Банку Аваль (5,1 млрд грн), Укрсиббанку (2,66 млрд грн), ПУМБі (2,04 млрд грн) та ОТП Банку (1,97 млрд грн) (табл. 2).

На сьогодні прибутковість сектору перевершує попередні очікування НБУ, операційні прибутки стрімко зростають, а відрахування до резервів доволі низькі. Очікується, що висока прибутковість збережеться й у наступних кварталах.

Таблиця 2

ТОП-10 банків за обсягом прибутків станом на 01.01.2019 р., тис. грн

№	Банк	Прибуток, тис. грн
1	Приват Банк	11 668 277
2	Райффайзен Банк Аваль	5 087 934
3	Укрсиббанк	2 657 943
4	ПУМБ	2 037 521
5	ОТП Банк	1 974 310
6	Креді Агріколь Банк	1 462 949
7	Сітібанк	1 414 626
8	Альфа-Банк	1 258 335
9	Укрексімбанк	958 497
10	Укргазбанк	766 109

Джерело: складено авторами за даними [2, 3]

Найбільші збитки було зафіксовано у – Сбербанку (-7,6 млрд грн), Промінвестбанку (-3,4 млрд грн), Укрсоцбанку (-886 млн грн), Кредит Дніпро (-229 млн грн) та Форварді (-165 млн грн) (табл. 3). Структура банківських активів є неоднозначною. Криза 2014–2016 років призвела до зростання частки облігацій внутрішньої державної позики у структурі активів банківського сектору та ваги державних банків у ньому (рис. 2).

Таблиця 3

ТОП-10 банків за обсягом збитків станом на 01.01.2019 р., тис. грн

№	Банк	Збиток, тис. грн
1	Сбербанк	-7 614 186
2	Промінвестбанк	-3 388 916
3	Укрсоцбанк	-885 987
4	Кредит Дніпро	-228 883
5	Форвард Банк	-165 157
6	Правекс-Банк	-137 394
7	Вернум Банк	-108 714
8	Місто Банк	-83 355
9	Банк Львів	-41 576
10	Юнекс Банк	-11 191

Джерело: складено автором за даними [2, 3]

Виходячи з даних на рис. 2, слід зазначити, що у структурі банківських активів переважають кредити СГ, в той час як кредити ФО займають найменшу частку, а на кошти запозичені від НБУ припадає зовсім невелика доля. З 2015 р. спостерігається позитивна тенденція в частці цінних паперів, що пов’язується з тим, що вони почали включати у себе вкладення в довгострокові інвестиції.

А від початку 2017 р. пожвавлення споживчого кредитування зумовлює зростання частки чистих кредитів фізичним особам. На сьогодні споживче кредитування продовжує активно зростати та зберігає надзвичайну привабливість для банків. Воно вже становить понад половину кредитного портфеля деяких із них (рис. 3).

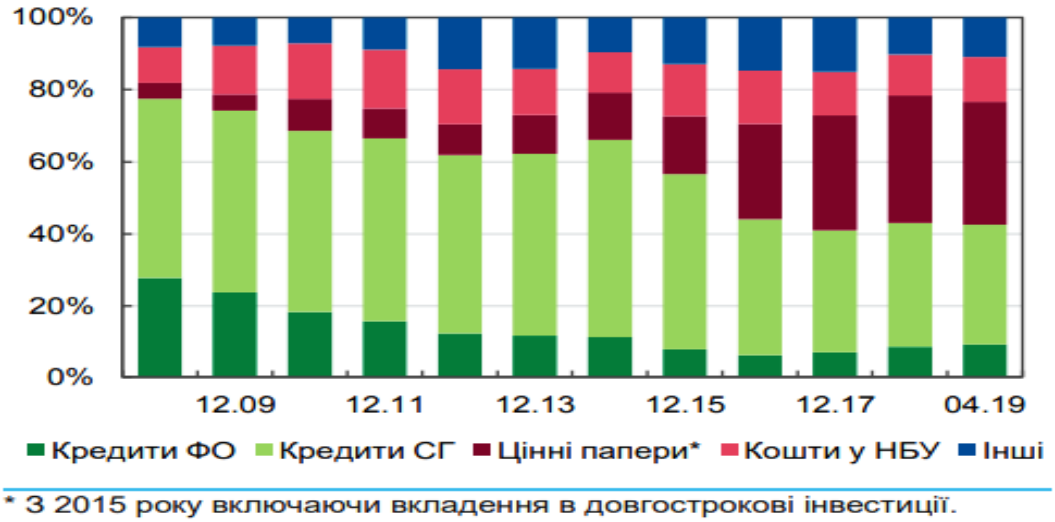

Рис. 2. Структура банківських активів за складовими

Джерело: складено авторами за даними [1, 2]

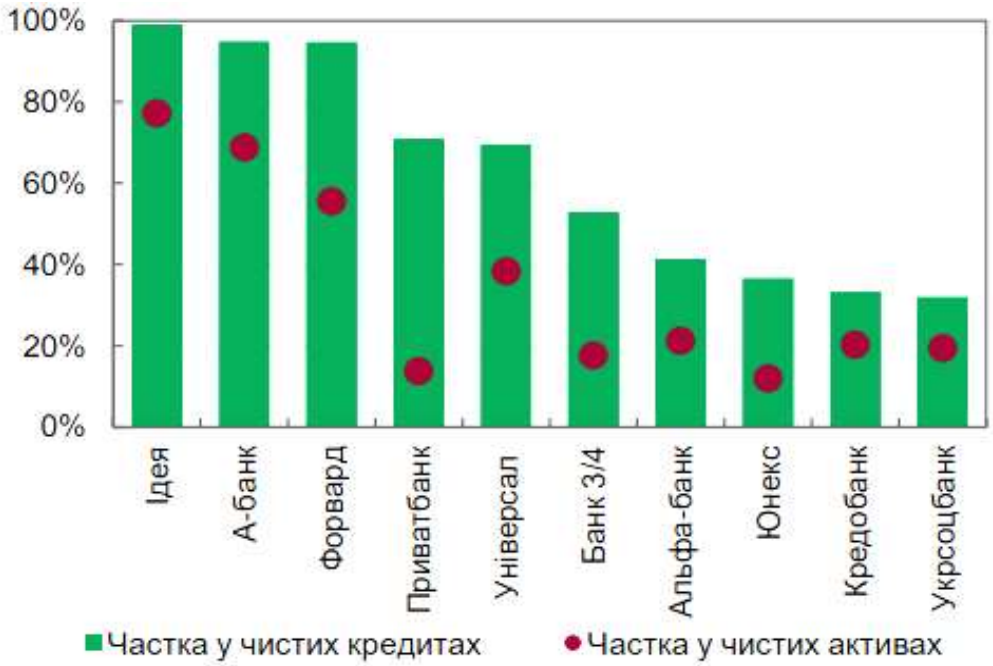

Рис. 3. Топ-10 банків із найвищою часткою споживчих кредитів у чистому кредитному портфелі

Джерело: складено авторами за даними [1, 2]

Споживче кредитування активно зростає вже більше двох років. Після ривка з низької бази темпи знизилися, але досі перевищують 30% р/р. Кредити на поточні потреби домінують у портфелях низки банків. Співвідношення валових споживчих кредитів до ВВП є найнижчим у регіоні – лише 5,7%. Боргове навантаження на домогосподарства помірне – усього 8,7% річного та наявного доходу. Проте домогосподарства з найнижчими доходами значно більше закредитовані. Кредити на поточні потреби становлять 70% роздрібного портфеля (ще 20% – на придбання нерухомості, 7% – автокредити та 3% – на інші цілі) [3-6].

Одразу після кризи зростання кредитування значною мірою пояснювалось відкладеним споживчим попитом. Наразі цей фактор не настільки вагомий. Визначальними є високі споживчі настрої та жваве зростання доходів населення. Перші спонукають населення витрачати майбутні доходи на задоволення поточних потреб.

Другі створюють упевненість, що кредит не обтяжить сімейний бюджет. Високий попит на кредитні кошти дає змогу банкам зберігати високі кредитні ставки. Утім, стандарти кредитування теж пом'якшилися: згідно з опитуваннями про умови кредитування після кризи банки значно знизили вимоги до позичальників. Від середини 2018 р. вони знову почали зростати, але досі значно м'якші, ніж наприкінці 2015 р. Щоб краще вивчити споживче кредитування та оцінити його ризики, НБУ провів анкетування семи банків та інтерв'ю з п'ятьма фінансовими установами, найбільш активними у сегменті. За даними банків, для кредитування на поточні потреби вони застосовують три основні інструменти: кредитні картки, кредити готівкою та кредити на придбання товарів. Мета отримання кредиту прямо фіксується лише для третього: зазвичай це купівля побутової техніки. В інших випадках, яких переважна більшість, її неможливо відстежити: залучені кошти є частиною загального обсягу ресурсів, із яких домогосподарства фінансують поточне споживання.

Третій рік поспіль триває стрімкий розвиток кредитування фізичних осіб. У його основі лежить видача незабезпечених споживчих кредитів. Щоб ретельно оцінити ризики цього сегмента, в I кварталі 2019 р. НБУ опитав банки про характеристики їхніх клієнтів у розрізі груп за доходами. В опитуванні взяли участь 23 респонденти, на які припадає 86% виданих роздрібних кредитів, переважно споживчих, включаючи автокредити [1]. Його результати показали, що банківські портфелі споживчих кредитів неоднорідні, однак у них домінують позичальники з низькими доходами та боржники, по яких відсутня інформація про доходи.

Обидві групи створюють певний ризик для банків. Тим часом кредити домогосподарствам із середніми та високими доходами становлять невелику частку портфеля й мають значний потенціал для зростання (рис. 4).

Протягом 2017–2018 рр. кредити на поточні потреби зросли майже вдвічі. Це зумовлено насамперед збільшенням в 1,5 раза кількості боржників, але і середня сума одного кредиту помірно зростала. Обидва чинники – наслідок підвищення доходів населення, зокрема зарплати найманих працівників, що становлять 2/3 усіх позичальників. Серед населення з доходами до 20 тис. грн найпопулярніші банківські продукти з коротким терміном та малою сумою: кредитні карти, дрібні кеш-кредити (до 10 тис. грн) (рис. 4).

Рис. 4. Розподіл кількості позичальників за категоріями зайнятості

Джерело: складено авторами за даними [1, 2]

Розподіл кредитної заборгованості за рівнем доходів боржника неоднорідний. Банки мають інформацію про дохід 81% позичальників. Серед них найвагоміша група – боржники з доходом до 7 тис. грн. На неї припадає половина клієнтів та майже третина заборгованості. Дані респондентів указують на те, що третину в ній становлять пенсіонери, інші отримувачі допомог, платоспроможність яких низька й нестабільна. Профіль клієнтів з доходами понад 20 тис. грн суттєво відрізняється. Вони беруть кредити переважно на купівлю товарів тривалого вжитку, зокрема транспортних засобів, на які припадає майже третина від залишку боргу. У групі позичальників із доходом від 20 до 50 тис. грн дві третини – наймані працівники, а з доходом понад 50 тис. грн більше половини – фізичні особи-підприємці (ФОП). Кредити цих груп обслуговуються найкраще: частка прострочених значно нижча від середнього значення по банках. Збільшення частки неефективних позик на тлі катастрофічного знецінення гривні змушує банки скоротити персонал, заощадити на операційних витратах та комісіях, переглянути структуру доходів, оптимізувати депозитні та кредитні портфелі та відкласти свої амбітні проекти з інноваційного розвитку до «кращі» часи. Виконання рекомендацій Базель III шляхом регулювання розміру кредитного ризику через активні банківські операції відповідно до Постанови Правління Національного банку України № 351 сприяло зменшенню зовнішнього боргу банків, а також кількості збиткових банків в Україні. Застосування рекомендацій Базеля III банківською системою України, які успішно застосовуються іноземними банками у своїй діяльності, дозволить не лише зменшити кількість збиткових банків, але й привести їх до прибуткових держава. Але слід підкреслити, що не всі українські банки зможуть пройти тестування та адаптацію.

Не менш важливим ресурсом є формування депозитної політики банку, яка базується на достатньому рівні відносин банку з клієнтами та відповідно націлена на розвиток та вдосконалення (табл. 4).

Таблиця 4

Депозити залучені на банківські рахунки станом на кінець вересня 2019 р.

Показники	Залишки коштів, млн грн			Зміна, %		
	Україна	Київ	% до загального підсумку по Україні	у річному обчис-ленні	до початку року	за місяць
бізнесу	365 419	239 074	65,4	11,3	8,7	0,3
у національній валюті	227 659	136 659	60,0	18,2	2,7	6,3
в іноземній валюті	137 760	102 415	74,3	3,3	17,8	–6,8
населення	539 995	199 712	37,0	2,1	0,4	–0,9
у національній валюті	311 864	106 847	34,3	12,2	5,5	1,3
в іноземній валюті	228 131	92 865	40,7	–7,5	–5,0	–3,3

Джерело: складено авторами за даними [1, 2]

Аналіз даних щодо залучених депозитів на банківські рахунки дозволив зробити висновок, що економіці України в цілому та міста Києва окремо притаманний досить високий рівень доларизації. Така значна доларизація в першу чергу була зумовлена економічною нестабільністю, різкими змінами інфляції та нестабільним обмінним курсом. Відповідно всі вищеперераховані чинники зумовили недовіру населення та бізнесу до національної валюти [7,8]. Також, ми можемо спостерігати, що значна частка серед залучених депозитів, у розрізі регіонів, припадає на Київ. Особливо помітною дана тенденція є серед залучених вкладів від бізнесу (на столицю припадає більше половини).

Виходячи з рис. 5, слід закцентувати увагу на позитивній динаміці щодо ставок у гривні та навпаки, негативній, що стосується ставок за депозитами у іноземній валюти. За останні 10 років ситуація була неоднозначною (рис. 5).

Рис. 5. Динаміка ставок за депозитами в національній та іноземній валютах

Джерело: складено авторами за даними [1, 2]

Після кризи рівень доларизації банківського сектору зменшився, однак досі далекий від оптимального. Під час останньої хвилі девальвації рівень доларизації кредитів та депозитів сягнув пікових 60% [7, 8].

Після цього він знизився й уже понад рік тримається в діапазоні 41–45%. Клієнти зберігають кошти в іноземній валюті, щоб уникнути втрат від девальвації. Нині відсоткові ставки на вклади говорять про політику держави щодо зменшення доларизації. Порівняно з 2009 р, коли був пік по відсотковим ставкам у іноземній валюті, у 2019 р. вже спостерігається протилежна тенденція.

Зі ставками у національній валюті спостерігається зовсім інша ситуація. Великі ставки по депозитам у національній валюті стимулюють населення більше вкладати та довіряти даній валюті.

Загалом ринок банківських послуг України в цілому та Києва окремо має свої особливості та специфічні риси, що пов'язано, перш за все із розвитком вітчизняного фінансового ринку і економіки. Так, незважаючи на те, що в світовій банківській практиці використовується більше 300 банківських послуг, в Україні цей показник значно менший, де левову частку займають кредитні послуги в традиційному розумінні, адже на лізинг, факторинг, форфейтинг, інвестиційне кредитування припадає близько 7% кредитних операцій банків [9, 10].

Підвищенню конкурентоспроможності банку у залученні додаткових коштів на депозити різних груп клієнтів сприятиме застосування комплексного обслуговування клієнтури, тобто задоволення потреб клієнтів у різноманітних послугах. Це означає, що окрім традиційного кредитно – розрахункового і касового обслуговування, банки надають своїм клієнтам цілу низку додаткових послуг. Постійне розширення діапазону послуг, зниження їх вартості, покращення якості кредитно - розрахункового і касового обслуговування, надання різного роду консультацій, пільгове обслуговування постійних вкладників сприятимуть збільшенню обсягу кредитних ресурсів банку.

Інновацій у банківській системі, які постійно впроваджують українські банки та банки з іноземним капіталом сприяють як підвищенню рівня обслуговування клієнтів банків так і розвитку фінансової системи України. Українські банки швидко взяли на озброєння системи менеджменту стосунків з клієнтами - Customer Relationship Management (CRM), яка розширюється завдяки впровадженню найновітніших технологій. Питання про те, чи дійшли інновації у банківській сфері до всіх верств населення, є важливим і не таким простим, як може здатися на перший погляд [9, 10].

До сучаснних банківських інновацій, які стають все більш доступними та звичними для всіх верств населення України, відноситься фінансова інклюзія - надання населенню фінансових послуг поза межами фінансових установ шляхом використання інформаційних та комунікаційних технологій і небанківських агентів для залучення тої частини населення, яка ще не була охоплена фінансовими установами. Фінансова інклюзія може включати також альтернативні платіжні сервіси, продукти страхування, накопичення і таке інше. Сучасні банківські інновації у вигляді Інтернет – сервісів та спеціальних

додатків у мобільних телефонах залучають до сфери банківських послуг всі верстви населення і надають можливість отримати банківські послуги у поштових відділеннях, сусідніх магазинах та інших зручних локаціях. Ефективність банківських інновацій для банку полягає у отримати додатковий дохід за рахунок збільшення кількості клієнтів, а для клієнтів – у можливості зекономити певну кількість праці, часу, ресурсів і грошових коштів.

Інтеграція України в європейську банківську сферу передбачає запровадження єдиних стандартів у сфері банківського регулювання. У Європейському Союзі рекомендації Базельського комітету з банківського нагляду, відомі як "Базель II" та "Базель III", застосовуються для взаємної інтеграції банківських систем країн-членів союзу та за його межами.

Таким чином, за сучасних умов необхідність адаптації українського банківського законодавства до регуляторних вимог Європейського Союзу, з одного боку, та усунення наслідків кризових явищ, що поширилися в банківському секторі України у 2008-2009 та 2013 рр. 2015 рік, з іншого боку, закликає Національний банк України (НБУ) переглянути підходи до управління ризиками в банківській системі до впровадження стандартів Базель III, остаточний перехід до яких запланований в ЄС на 2019 рік (Базельський комітет від Банківський нагляд, 2017).

Реалізація рекомендацій Базеля III Національним банком України розпочалася лише у 2015 році, і відповідно завершення цього процесу в Україні планується на 2020 рік, тобто на рік пізніше, ніж він відбудеться в державах-членах Базельського комітету. Розробка всіх нормативно-правових актів стосовно Базельської угоди повинна бути завершена в поточному році. Таким чином, для тестування та впровадження нових вимог до капіталу призначаються наступні три роки, що призведе до активізації капітальних буферів та запровадження нових вимог щодо показників важеля в 2020 році.

Банківська система є ключовим елементом економіки будь-якої країни. Сьогодні багато науковців та експертів у галузі банківського регулювання вважають рекомендації Базеля II та Базеля III Базельського комітету з банківського нагляду ефективним інструментом інтеграції банківських систем країн-членів ЄС. Виконання рекомендацій Базельського комітету з банківського нагляду в банківській системі України виявило певні індивідуальні особливості в процесі впровадження загальних стандартів Базеля.

1. Очищення банківської системи є необхідною умовою змін. В цьому випадку йдеться про рішуче рішення регулятора вивести з фінансового ринку України прибуткових банків банки із «непрозорою структурою власності», банки, які є порушниками законодавства у сфері фінансового моніторингу та банки, які є поза впливом фінансового моніторингу і які розташовані на території бойових дій на Сході України та незаконно анексованій Автономній Республіці Крим. Очищення банківської системи є ключовим, оскільки воно зміцнить українські банки і, отже, фінансову стабільність.

2. Оптимізація банківської системи як ефективного інструменту антикризового управління. В умовах падіння національної валюти та військових операцій на території країни деякі українські банки проводили

неефективну політику створення резервів для компенсації потенційних втрат за рахунок активних банківських операцій. Все це сприяло виведенню неплатоспроможних банківських установ з банківського ринку через їх недостатню капіталізацію та нездатність власників (акціонерів) надати банкам належний рівень фінансової підтримки. Те саме стосувалося банків, які були нездатні виконувати резервні резерви на потенційні втрати внаслідок активних банківських операцій та банків, які за бажанням їх власників, вирішили переорієнтуватися на інші види фінансової діяльності.

3. Банки з іноземним капіталом є найбільш стабільними в банківській системі України. Їх частка на ринку позик є найбільшою і становить 44%. Значна частка на ринку депозитів - 35%. Кількість банків з іноземним капіталом є стабільною.

Таким чином. імплементація рекомендацій Базель III у банківській системі України має широкі перспективи та потребує постійної уваги з боку банківського сектору, включаючи всі державні, приватні та іноземні банки з метою закріплення стабільності фінансової системи країни в цілому.

Впровадження банківською системою України антикризових заходів у відповідь на недоліки у фінансовому регулюванні поряд із виконанням методологічних рекомендацій Базеля III у сфері банківського регулювання та широке впровадження банківській інновацій у діяльність українських банків сприятиме новій фазі в банківському середовищі при інтеграції її до банківської системи ЄС.

***Література*:**

1. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: http://www.minfin.gov.ua/ .
2. Офіційний сайт Головне управління статистики м. Києва. Діяльність підприємств. Кількість підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства (щорічна інформація). URL: http://www.kiev.ukrstat.gov.ua/p.php3?c=2559&lang=1 .
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України. Статистична інформація. URL: www.ukrstat.gov.ua.
4. Офіційний сайт Департамент економіки та інвестицій виконавчого органу міської ради (КМДА). Діяльність. Стратегічний розвиток. Стратегія розвитку міста Києва до 2025 року. URL: https://dei.kyivcity.gov.ua/content/strategiya-rozvytku-mista-kyieva-do-2025-roku-nova-redakciya.html .
5. Офіційний сайт Департамент економіки та інвестицій виконавчого органу міської ради (КМДА). Діяльність. Програма економічного і соціального розвитку м. Києва на 2018-2020 рр. URL: https://dei.kyivcity.gov.ua/content/programa-ekonomichnogo-i-socialnogo-rozvytku-m-kyieva-na-20182020-roky.html .
6. Офіційний сайт Департамент економіки та інвестицій виконавчого органу міської ради (КМДА). Діяльність. Соціально-економічний розвиток. Моніторинг соціально економічного розвитку міста Києва 2015-2018 рр. URL: https://dei.kyivcity.gov.ua/content/shchomisyachnyy-monitoryng-socialno--ekonomichnogo-rozvytkumista-kyieva.html .

7. Sobolieva-Tereshchenko O., Ramskyi A., Loiko V. Banking system stress-testing as a tool for the development of economic systems. *Transformational processes the development of economic systems in conditions of globalization: scientific bases, mechanisms, prospects:* collective monograph. Riga : «Landmark» SIA, 2018. Vol. 1. P. 135-143.

8. Ramskyi Andriy, Loiko Valeria, Sobolieva-Tereshenko Olena, Loiko Daria,Valeriia Zharnikova Integration of Ukraine into the European banking system: cleaning, rebooting and Basel III. *Banks and Bank Systems (open-access).* 2017. Volume 12. Issue №4. Pp. 163-174.

9. Лойко В. В., Башкирцева Т. М. Інновації як рушійна сила банківської діяльності. *European scientific journal of Economic and Financial innovation.* – 2018. № 1. С. 67-76.

10. Башкирцева Т. М., Лойко В. В. Тенденції розвитку Інтернет – банкінгу в Україні: сучасний стан та перспективи. *Фінансові механізми інноваційного економічного розвитку України в умовах євроінтеграції* : матеріали науково-практичної конференції, (м. Київ, 31 травня 2018 р.). Київ : Київський університет імені Бориса Грінченка. Київ, 2018. С. 23-27.

ФУНКЦІОНАЛЬНЕ ПРИЗНАЧЕННЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ФІНАНСОВИХ ПОСЕРЕДНИКИ В УКРАЇНІ

КОВАЛЬ Я.С.
кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри управління фінансово-економічною безпекою,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6578-2996

Забезпечення економічної безпеки фінансових посередників на високому рівні, значно впливає на вирішення основних цілей і завдань, що стоять перед вітчизняним ринком фінансових послуг. Важливість економічної безпеки визначається необхідністю формування внутрішнього імунітету фінансових посередників та зовнішньої захищеності їх від впливу конкурентів на світових ринках і стійкості внутрішнього фінансового становища. Проблемам економічної безпеки фінансових посередників та забезпечення її ефективності присвячено ряд статей та монографій. Проте таке важливе питання як комплексне управління системою економічної безпеки фінансових посередників, у тому числі й банківських установ, потребує подальшого наукового дослідження.

У сучасних умовах відновлення економіки України після глобальної фінансової кризи, проблема економічної безпеки фінансових посередників набуває першочергового значення, стає стрижнем їх функціонуванням, а також найважливішою характеристикою якості життя населення та стану економіки країни. Формування та оптимізація системи економічної безпеки фінансових посередників, повинно здійснюватися, виходячи з мети і принципів забезпечення економічної безпеки, шляхом розробки норм, які регулюють різні процеси в сфері економіки, визначення основних напрямків діяльності, а також налагодження відповідних механізмів контролю за діяльністю вітчизняних фінансових посередників.

Фінансові посередники відіграють важливу роль у функціонуванні грошового ринку. У зв'язку з цим економічне призначення фінансових посередників полягає в забезпеченні базовим суб'єктам грошового ринку максимально сприятливих умов для їх успішного функціонування. Тобто функціонально фінансові посередники спрямовані не всередину фінансової сфери, не на самих себе, а зовні, на реальну економіку, на підвищення ефективності діяльності її суб'єктів. А тому, порушена проблема є актуальним питанням.

Питанням класифікації та дослідженню видів фінансових посередників на фінансовому ринку присвячено велику кількість наукових робіт таких зарубіжних і вітчизняних дослідників, як Г. Габбарт, Х. Джонсон, В. Зимовець, В. Корнєєв, С. Науменкова, П. Роуз, В. Ходаківська та ін. У західній традиції розвинених ринків більше уваги приділяється дослідженню проблемних питань діяльності небанківських фінансових посередників. Зокрема, діяльність цих установ досліджено Г. Габбартом, а на українських теренах – В. Зимовцем,

В. Корнєєвим, С. Міщенко, С. Науменковою. На увагу заслуговує також підхід до класифікації фінансових установ (фірм) П. Роуза, який умовно розділив ці установи на безпосередньо фінансових посередників та інших фінансових інститутів.

Аналіз фундаментальних праць з фінансового посередництва вітчизняних науковців дав змогу стверджувати, що в науковій думці зроблені значні зусилля по дослідженню і узагальненню видів та ролі фінансових посередників на сучасному етапі розвитку фінансової системи. Але варто відмітити, що до цього часу немає єдиної системи класифікації фінансових посередників, з якою погоджувалися б більшість вчених.

Зважаючи на значну кількість публікацій з цього питання, у сучасній науковій думці не сформулювалося єдиного підходу до визначення видів та ролі фінансових посередників у фінансовій системі, тому важливою на даний момент є систематизація цих підходів.

Діяльність фінансових посередників є обов'язковим атрибутом сучасних господарських систем. В умовах розвинутої ринкової економіки свою діяльність здійснює величезна кількість фінансових посередників, які за винагороду надають різні види фінансових послуг. В Україні інститут фінансового посередництва знаходиться в стадії становлення та розвитку [1].

Фінансове посередництво - це діяльність з акумуляції та перерозподілу наявного у суспільстві вільного капіталу та реалізації фінансових операцій, що супроводжують ці процеси. Фінансові посередники є інституційними інвесторами фінансового ринку і, окрім виконання суто посередницьких функцій, можуть самостійно акумулювати вільний капітал та здійснювати інвестування за рахунок власних і залучених коштів. Сучасні фінансові посередники є професійними учасниками фінансового ринку і відіграють важливу роль у його функціонуванні, а через нього впливають і на розвиток економіки [2].

На думку вчених таких знаних в Україні як В. П. Унинець-Ходаківська і О. Д. Данилов, фінансові посередники практично створюють нові фінансові активи. Вони мають змогу отримувати прибуток внаслідок економії, зумовленої зростанням масштабу операцій, здійснюючи аналіз кредитоспроможності потенційних кредиторів, розроблення порядку надання позик і рахунків за них, рівномірно розподіляючи ризики [3].

З точки зору С. В. Герасимової, фінансові посередники – це сукупність фінансових установ (банки, страхові компанії, кредитні спілки, пенсійні фонди). Ці установи акумулюють кошти фізичних та юридичних осіб, зокрема й шляхом випуску цінних паперів, а потім на комерційних засадах надають ці кошти позичальникам [4]

Корнєєв В. В. подає таке визначення фінансових посередників: спеціалізовані оператори фінансового ринку – кредитно-інвестиційні установи, що пропонують і реалізують фінансові послуги як особливий товар на умовах провадження виняткових і поєднаних видів діяльності [5].

Систематизуємо різні трактування вчених на поняття «фінансові посередники», «фінансове посередництво» (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення поняття «фінансові посередники», запропоновані науковцями і фінансистами

Науковці	Визначення понять
ФІНАНСОВІ ПОСЕРЕДНИКИ	
Шульга І.П. [6]	організації, що випускають фінансові зобов'язання (вимоги до себе) та продають їх як активи за гроші
Боді З., Мєртон Р. [7]	фірми, головна функція яких полягає в забезпеченні клієнтів фінансовими продуктами і послугами з більшою ефективністю, чим вони могли б отримати від своїх безпосередніх операцій на фінансових ринках
Ван-Хорн Дж. [8]	учасники фінансового ринку, які трансформують кошти таким чином, щоб забезпечити найбільшу привабливість своїх цінних паперів для інвесторів
Корнєєв В. [9]	спеціалізовані професійні оператори ринку — інвестиційно-кредитні установи, що пропонують і реалізують фінансові послуги як особливий товар на умовах провадження виключних і сегментованих видів діяльності
Унинець-Ходаківська В.П. [3]	великі структури, які мають можливість отримувати прибуток за рахунок економії, що обумовлена зростанням масштабу операцій, здійснюючи аналіз кредитоспроможності потенційних кредиторів, розробку порядку надання позик і розрахунків за них, рівномірно розподіляючи ризики
Єрмошкіна О.В., Тішкіна В.С. [10]	інститути, що спеціалізуються на наданні фінансових послуг та опосередковують рух фінансових ресурсів шляхом їх залучення та вкладання мобілізованих ресурсів у різноманітні фінансові активи
ФІНАНСОВЕ ПОСЕРЕДНИЦТВО	
Гальчинський А.С., Геєць В.М., Кінах А.К., Смовженко В.П. [11]	це діяльність, яка включає переміщення грошових ресурсів із традиційних чи малоефективних сфер використання в нові, більш ефективні сфери шляхом: залучення нових грошових ресурсів з урахуванням схильності власників заощаджень і створення «вторинних зобов'язань»; інформування інвесторів про методи ефективного використання ресурсів; управління ризиками, які притаманні різним активам; страхування різних видів ризику; спеціалізації операцій
Мишкін Ф. [12]	переміщення коштів від кредиторів до позичальників
Зимовець В., Зубик С. [13]	діяльність, елементами якої є : залучення фінансових ресурсів шляхом розміщення власних фінансових інструментів серед індивідуальних інвесторів; вкладання цих коштів у різноманітні фінансові активи та формування в результаті цього диверсифікованого інвестиційного портфеля
Черкасова С. [14]	діяльність з акумуляції та перерозподілу наявного у суспільстві вільного капіталу та реалізації фінансових операцій, що супроводжують ці процеси
Господарський Кодекс України [15]	діяльність, що пов'язана з отриманням та перерозподілом фінансових коштів, крім випадків, передбачених законодавством; це різновид фінансової діяльності банків та інших фінансово-кредитних організацій

Джерело: систематизовано автором

Виходячи з вищевикладеного, можемо стверджувати, що одним з вирішальних поштовхів впливу на процес становлення фінансових посередників поряд з появою розподілу праці, нагромадження багатства та розбіжністю потреб на тимчасово вільні грошові кошти в різних суб'єктів господарювання справляє формування та еволюція організованого фінансового ринку.

Таким чином, проаналізувавши позиції та підходи різних науковців, можна стверджувати, що фінансові посередники – це фінансові установи, які здійснюють спеціалізоване та універсальне обслуговування учасників ринку з приводу акумуляції вільних грошових коштів з метою отримання прибутку та задоволення потреб учасників фінансових відносин [16].

Фінансові посередники обслуговують практично весь рух грошових потоків в економіці та створюють базові передумови виробництва, а саме: всіх стадій процесу суспільного відтворення – розподілу, обміну й споживання. Фінансовим посередникам належить головна роль у ринковій інфраструктурі, оскільки саме вони є необхідним елементом взаємодії у сфері грошових відносин між суб'єктами ринку і забезпечують відтворювальний процес на макро- та мікрорівнях.

Саме на фінансовому ринку відбувається перерозподіл коштів, у процесі якого вони переміщуються від тих, хто має їх надлишок, до тих, хто потребує інвестицій. При цьому кошти спрямовуються, як правило, від тих, хто не може їх ефективно використати, до тих, хто здатний використати їх продуктивно. Це сприяє не тільки підвищенню продуктивності та ефективності економіки загалом, а й поліпшенню економічного добробуту кожного суб'єкта ринку в суспільстві [17].

Роль фінансових посередників визначається у виконанні ними функцій. Останні детально характеризують значення фінансових посередників не тільки для активізації інвестиційних процесів, але й щодо створення умов для стабільного функціонування фінансового ринку в сучасних умовах.

Конкретні переваги фінансового посередництва виявляються у такому:

1) можливості для кожного окремого кредитора оперативно розмістити вільні кошти в дохідні активи, а для позичальника - оперативно мобілізувати додаткові кошти, необхідні для вирішення виробничих чи споживчих завдань, і так само оперативно повернути їх на висхідні позиції. Для цього кредитору достатньо звернутися до будь-якого посередника і розмістити у нього свої кошти, поклавши їх ніби в загальний котел, а позичальнику достатньо звернутися туди ж і одержати їх у позичку, ніби взявши їх з цього котла. Шукати їм один одного зовсім не потрібно і навіть знати про існування один одного не обов'язково. Потрібний лише широкий розвиток мережі фінансових посередників;

2) скороченні витрат базових суб'єктів грошового ринку на формування вільних коштів, розміщенні їх у дохідні активи та запозиченні додаткових коштів. Це зумовлюється такими чинниками: кредитору і позичальнику не потрібно багато часу та зусиль витрачати на пошуки один одного (на рекламу, створення інформаційних систем тощо); не потрібно здійснювати складні

оціночно-аналітичні заходи щодо потенціального клієнта, щоб визначити його надійність, платоспроможність. Цей клопіт і витрати бере на себе фінансовий посередник; не потрібно мати справу з великою кількістю дрібних кредиторів чи позичальників, на підтримання контактів з якими потрібні значні кошти, їх консолідованим представником на ринку є посередник, підтримання контактів з яким обійдеться значно дешевше [18].

Для забезпечення своєї діяльності фінансові посередники також витрачають значні кошти, і утримання цих посередників обходиться суспільству недешево. Проте завдяки великим обсягам виконуваних операцій, їх оптовому характеру, собівартість кожної окремої операції коштуватиме посередникам та суспільству значно дешевше, ніж якби вона виконувалась безпосередньо кредиторами та позичальниками;

3) послабленні фінансових ризиків для базових суб'єктів грошового ринку, оскільки значна частина їх перекладається на посередників. Це стає можливим завдяки широкій диверсифікації посередницької діяльності, створенню спеціальних систем страхування та захисту від фінансових ризиків;

4) збільшенні дохідності позичкових капіталів, особливо зосереджених у дрібних власників, завдяки зменшенню фінансових ризиків, скороченню витрат на здійснення фінансових операцій та відкриттю доступу до великого, високодохідного бізнесу. Це зумовлено тим, що посередники мають можливість сконцентрувати значну кількість невеликих заощаджень і спрямувати їх на фінансування великих, високодохідних операцій та проектів;

5) можливості урізноманітнити відносини між кредиторами і позичальниками наданням додаткових послуг, які беруть на себе посередники. Це, зокрема, страхування кредитора від різних ризиків, задоволення потреб у пенсійному забезпеченні, забезпечені житлом, набутті права власності й управління певними об'єктами тощо. Фінансові посередники спеціалізуються на наданні таких послуг, у зв'язку з чим формується широке коло їх окремих видів: депозитних інституцій, страхових компаній, пенсійних фондів, інвестиційних і фінансових компаній, взаємних фондів тощо. У кожній країні цей перелік може бути різним, причому чим більше в країні розвинутий грошовий ринок, тим більшим буде ряд різноманітних фінансових посередників [19].

Оскільки базові суб'єкти грошового ринку переважно є суб'єктами реального сектора економіки (ділові підприємства та домашні господарства), то, створюючи для їх функціонування сприятливі умови, фінансові посередники позитивно впливають на кругооборот капіталу в процесі розширеного відтворення, розвиток виробництва, торгівлі, інших сфер економіки. Особливо важлива їх роль у переміщенні грошових заощаджень домашніх господарств в оборот ділових підприємств. Це зумовлено тим, що ці заощадження є найбільшим джерелом інвестицій в економіку, проте вони перебувають у величезної кількості власників, індивідуальні розміри їх невеликі, отже перерозподілити їх без посередників було б технічно неможливо.

Характеристику фінансових посередників подано у таблиці 2.

Таблиця 2

Характеристика фінансових посередників

Види фінансових посередників	Характерні особливості	Відмінні ознаки	Передумови виникнення
- банківські установи; - кредитно-інвестиційні; - допоміжні; - державні; -приватні	функціонують в однаковому грошовому секторі ринку - опосередкованого фінансування; формуючи свої ресурси (пасиви), випускають боргові зобов'язання, які є менш ліквідними, проте можуть реалізовуватися на ринку як додатковий фінансовий інструмент; розміщуючи свої ресурси в дохідні активи, купують боргові зобов'язання, створюючи, власні вимоги до інших економічних суб'єктів, хоч ці вимоги менш ліквідні більш ризиковані;	можуть вільно користуватись переданими їм коштами	наявність існування конкретних правовідносин, які вже склалися у банківській сфері; присутність професійних учасників на ринку, що надає поліваріантності усередненій в нормі права їх поведінці; полярність інтересів сторін договірних зобов'язань.
-небанківські установи; -легальні; -напівлегальні; -нелегальні; -юридичні; -фізичні;	їх зобов'язання менші за розмірами, більш ліквідні і коротші за термінами, внаслідок чого платежі за зобов'язаннями менші, ніж надходження за вимогами, що створює базу для прибуткової діяльності. Перетворюючи одні зобов'язання в інші забезпечують трансформацію руху грошовою капіталу на ринку трансформацію строкову, обсягову і просторову, а також трансформацію ризиків шляхом диверсифікації.	не пов'язані з тими операціями, які визнані як базові банківські. Якщо законодавство окремих країн і дає їм змогу виконувати подібні операції окремим з таких установ, то рано чи пізно останні підпадають під вимоги банківського законодавства і набувають статусу банків; не зачіпають процесу створення депозитів і не впливають на динаміку пропозиції грошей, а отже немає потреби контролювати їх діяльність так само ретельно, як банківську, насамперед поширюючи на них вимоги обов'язкового резервування. Тому законодавство всіх країн дає їм	

Види фінансових посередників	Характерні особливості	Відмінні ознаки	Передумови виникнення
		інший статус, ніж банкам; є вузькоспеціалізованою установою.	
- депозитні установи.	мають право залучати внески на депозитні рахунки.	не спеціалізуються на розміщенні фінансових ресурсів, їх основною функцією є забезпечення надання коштів під депозитний відсоток.	
Договірні ощадні установи: - районні; - обласні; - місцеві.	акумулює кошти, які зберігаються на ощадних, термінових і чекових депозитах; залучають довготермінові заощадження на контрактних засадах; ґрунтується на стандартних умовах.	безпосередньо не спеціалізуються на ефективному розміщенні фінансових ресурсів. їх основною функцією є забезпечення своєчасних пенсійних та страхових виплат клієнтам.	
Інвестиційні установи: - ризикові; - безризикові; - із середнім ступенем ризику; - національні; - іноземні.	провадить довготермінове кредитування, завдяки чому імовірне втілення великих науково-технічних проектів; купують, зберігають і продають цінні папери з метою одержання прибутку на вкладений капітал; залучають кошти інвесторів і вкладають їх у диверсифіксований портфель цінних паперів.	Надають тільки інвестиційні послуги.	Необхідність компенсації інвестору відмови від використання наявних коштів на поточне споживання, забезпечення винагороди за ризик та обов’язкове відшкодування інвестиційних втрат.

Джерело: складено автором на основі [20-23]

Найчастіше фінансових посередників класифікують за характером проведення фінансових операцій (рис. 1.1), практично всі вони присутні на вітчизняному ринку фінансових послуг.

Рис. 1. Структура фінансових посередників за характером проведення операцій

Джерело: [24-27]

За характером проведення операцій виділяють депозитні установи – класичні комерційні банки, ощадні установи, кредитні спілки, характер проведення операцій яких полягає у тому, що вони залучають тимчасово вільні фінансові ресурси у фізичних та юридичних осіб і потім розміщують їх у вигляді кредитів суб'єктам господарювання.

Ощадні установи контрактного типу включають страхові компанії зі страхування життя, страхові компанії, що забезпечують інші види страхування, та недержавні пенсійні фонди. Зазначені фінансові установи залучають кошти перш за все фізичних осіб з розрахунку, що для більшості з них найближчим часом не потрібно буде здійснювати виплати, таким чином вони формують саме довгострокові інвестиційні кошти. Слід зазначити, що в Україні дані фінансові установи порівняно з банками мають значно менші обсяги активів.

Третя група – це безпосередньо інвестиційні посередники – інвестиційні банки, різноманітні інвестиційні фонди та компанії з управління активами, які безпосередньо працюють на ринку капіталу з цінними паперами емітентів [28].

Страхові компанії – це фінансові посередники, що спеціалізуються на наданні страхових послуг; їх діяльність полягає у формуванні на підставі договорів з юридичними та фізичними особами (через продаж страхових полісів) спеціальних грошових фондів, з яких здійснюються виплати страхувальникам грошових коштів в обумовлених розмірах у разі настання певних подій (страхових випадків). Попит на страхові послуги зумовлюється тим, що в економічних суб'єктів (юридичних та фізичних осіб) постійно існує загроза настання якихось несприятливих, а то й катастрофічних подій, що

призводять до значних фінансових втрат (смерть, хвороба чи звільнення з роботи члена сім'ї, праця якого була основним джерелом доходу; загибель майна від пожежі; автомобільна аварія, тощо). Покрити ці втрати з поточних доходів практично неможливо, накопичувати для цього кошти через депозитні рахунки теж дуже складно.

Страхування є найбільш вигідним відшкодуванням таких втрат, оскільки сума його може бути більшою страхових внесків. З розвитком і ускладненням техніки, технології, погіршенням екологічної ситуації ймовірність настання таких подій зростає. Тому страховий бізнес у країнах з розвинутими ринковими економіками успішно розвивається, створюючи банкам потужну конкуренцію в боротьбі за заощадження населення. Страхові компанії умовно поділяються на компанії страхування життя і компанії страхування майна та від нещасних випадків. Методи роботи у них однакові: продаючи страхові поліси, вони мобілізують певні суми коштів, які розміщують у дохідні активи. З доходів від цих активів вони покривають свої операційні витрати, одержують прибутки. З мобілізованих коштів ці компанії створюють резерви для виплати відшкодувань при настанні страхових випадків. Відмінність між ними полягає в способах розміщення мобілізованих коштів у дохідні активи.

Пенсійні фонди – це спеціалізовані фінансові посередники, які на договірній основі акумулюють кошти юридичних і фізичних осіб у цільові фонди, з яких здійснюють пенсійні виплати громадянам після досягнення певного віку. За механізмом функціонування вони нагадують компанії страхування життя. У них внески у фонд здійснюються систематично протягом тривалого часу, в результаті чого накопичуються великі суми грошового капіталу. Оскільки строки виходу на пенсію відомі, фонду легко спрогнозувати розміри пенсійних виплат у часі і, відповідно, розмістити вільні кошти в довгострокові дохідні активи. Ними можуть бути корпоративні облігації, акції, державні цінні папери, довгострокові кредити.

Надійне та дохідне розміщення коштів фонду є запорукою його успішного функціонування. За рахунок додаткових доходів вони не тільки покривають свої операційні витрати, а й виплачують пенсії понад суми пенсійних внесків. Пенсійні фонди бувають державні та приватні. Державні фонди, як правило, створюються за ініціативою центральних і місцевих органів влади. Вклади до них здійснюються шляхом нарахувань на заробітну плату всіх чи певних категорій працівників, або ж відрахувань з відповідних бюджетів. Тому й розміщення коштів цих фондів здійснюється переважно в державні цінні папери. Приватні пенсійні фонди створюються, як правило, за ініціативою певних фірм, страхових компаній тощо для виплат пенсій та допомог своїм працівникам. Кошти їх формуються за рахунок відрахувань із заробітної плати працівників, відрахувань з прибутку при його розподілі, з доходів від розміщення коштів в активи. Приватні фонди можуть існувати як самостійні структури, а можуть керуватись корпораціями, що їх створили, чи за їх дорученням комерційними банками, трастовими чи страховими компаніями. Переважна частина коштів цих фондів розміщується в цінні папери тих фірм, що їх створили [29].

Ломбарди – фінансові посередники, що спеціалізується на видачі позичок населенню під заставу рухомого майна. Кошти ломбардів формуються із внесків засновників, прибутку від їх діяльності, виручки від реалізації заставленого майна. Вони можуть користуватися також банківським кредитом. Відносини між ломбардами та позичальниками оформляються спеціальними документами (ломбардними квитанціями), які мають статус угоди між сторонами, що дає підстави відносити ломбард до групи договірних фінансових посередників [30].

Лізингові компанії – фінансові посередники, що спеціалізуються на придбанні предметів тривалого користування (транспортних засобів, обладнання, машин, тощо) та передачі їх в оренду фірмам-орендарям для використання у виробничій діяльності, які поступово сплачують їх вартість протягом визначеного строку (5–10 років і більше). Оформлюються лізингові угоди договорами оренди. Ресурси лізингових компаній формуються з власного капіталу та банківських позичок. Особливістю лізингового посередництва є те, що в ньому кредитування здійснюється в товарній формі і має довгостроковий характер, що дуже зручно для постачальників. В Україні лізинг розвинутий слабо, проте має гарні перспективи в умовах економічного зростання, особливо в сільському господарстві, малому та середньому бізнесі [31].

Факторингові компанії (фактори) – фінансові посередники, що спеціалізуються на купівлі у фірм права на вимогу боргу. Ці права існують, як правило, у вигляді дебіторських рахунків за поставлені товари, виконані роботи, надані послуги. Сплату по цих рахунках при настанні строків одержує факторингова компанія. Оформляється така операція спеціальним договором між фактором та його клієнтом, що продає свої вимоги. Факторинг є складною фінансовою операцією, в якій поєднуються елементи кредитування з посередницькими послугами. Тому дохід від факторингової операції формується з двох частин – з процента на виплачену клієнту суму та комісію, яка розраховується на суму придбаних у клієнта розрахункових документів. Строк такого кредиту досить короткий, тому рівень процента по ньому високий. Однак великі суми платіжних документів, що купуються, та стягнення комісії на всю їх суму забезпечують достатні доходи, що розвивати цей бізнес [32].

Інвестиційні фінансові посередники. Інвестиційні фонди (банки, компанії) – це фінансові посередники, що спеціалізуються на управлінні вільними грошовими коштами інвестиційного призначення. Вони спочатку акумулюють грошові кошти дрібних приватних інвесторів шляхом випуску власних цінних паперів, а потім розміщують їх в акції інших корпорацій та в державні цінні папери [33].

Кредитні кооперативи (товариства, спілки) – це посередники, що працюють на кооперативних засадах і спеціалізуються на задоволенні потреб у кредиті своїх членів, переважно підприємств малого й середнього бізнесу будь-якої форми власності, фермерських та домашніх господарств, фізичних осіб. Ресурси їх формулюють шляхом продажу паїв своїм членам, стягування з них спеціальних внесків, одержання позичок у банках, одержання доходів від

поточної діяльності. В окремих країнах таким кооперативам дозволено відкривати для своїх членів ощадні депозитні та інші спеціальні рахунки, кошти на яких теж формулюють їх ресурсну базу [34].

Для того, щоб визначити роль фінансових посередників у розвитку ринку фінансових послуг та економіки в цілому, необхідно перш за все чітко сформувати позицію щодо розуміння сутності та ролі в економіці власне самого ринку. В наукових дослідженнях, присвячених проблемам розвитку ринку фінансових послуг в Україні та його суб'єктів, відсутній єдиний підхід до розуміння його сутності, ролі та функцій. На сьогодні склалися дві точки зору щодо сутності ринку фінансових послуг:

1) ринок фінансових послуг ототожнюється з фінансовим ринком;

2) ринок фінансових послуг і фінансовий ринок – це різні поняття, але тісно пов'язані між собою.

Нині, відповідно до існуючої теорії фінансового посередництва і напрацювань сучасників, можемо визначити такі основні функції, які виконують фінансові посередники:

1) акумулювання та ефективне розміщення інвестицій, коли власники заощаджень не можуть і не знають, як ефективно розмістити свої кошти;

2) стимулювання підприємницької діяльності та платіжного попиту;

3) вилучення та перерозподіл коштів між сферами та галузями традиційного застосування, регіонами і скерування їх на розвиток економіки новим прогресивним шляхом;

4) безпосередня участь в створенні та управлінні підприємствами, управління рухом фінансів всередині крупних корпорацій;

5) диверсифікація ризику різних видів активів, страхування непередбачуваного ризику та його розподіл між агентами;

6) сприяння розвитку фінансового ринку та його інфраструктури;

7) забезпечення рівноваги на фінансовому ринку шляхом узгодження попиту, пропозиції і ціни на фінансові ресурси;

8) диверсифікація і трансформація активів;

9) розрахункові, інформаційно-консультативні послуги, тощо [35].

Крім того, наприклад, на ринку грошей (у тому числі на валютному ринку) основним призначенням фінансових посередників (банків) є здійснення операцій з купівлі-продажу фінансових активів строком обертання до одного року, а також реалізація послуг, пов'язана з купівлею та продажем іноземної валюти. Натомість діяльність фінансових посередників на кредитному ринку повністю зводиться до надання послуг з кредитування під заставу майна чи майнових прав, фінансово-кредитної підтримки суб'єктів господарювання та населення, надання іпотечних кредитів, надання ломбардних, факторингових і лізингових послуг тощо.

На ринку цінних паперів призначенням фінансових посередників є емісія, купівля та продаж цінних паперів. Також вони надають послуги зі зберігання, обігу, котирування та зміни прав власності.

Діяльність фінансових посередників на страховому ринку спрямована на страховий захист юридичних і фізичних осіб залежно від напрямів їх

діяльності, тобто призначення фінансових посередників полягає в наданні страхових послуг.

При всьому розмаїтті фінансових угод, існує не так багато їх основних видів, що зустрічаються в практиці фінансового посередника, який спеціалізується у певній галузі. Маючи велику кількість клієнтів, фінансовий посередник може залучити найбільш кваліфікованих юристів для складання декількох типових форм угод, які легко буде пристосувати до кожного конкретного випадку. Навіть при великих витратах на таку розробку якість її буде високого, а ціна в розрахунку на одного клієнта – низькою. Цей ефект є найбільш потужним джерелом ефективності існування фінансових посередників. Крім зростання ефективності використання коштів за рахунок їх акумуляції, ефект масштабу виявляється також у вартості оформлення фінансових операцій, вартості збирання інформації про економічний стан потенційних клієнтів та вартості наданих позик. Одержання необхідної інформації та моніторинг - не просто надто дорогі операції для окремої фізичної чи юридичної особи. Діяльність фінансових посередників формує ринок фінансових послуг, де в рамках кругообігу капіталу реалізуються контрактні відносини посередників із клієнтами щодо обслуговування останніх з використанням спектра фінансових інструментів. Як кумулятивна система, ринок фінансових послуг об’єднує сегментовані види професійної діяльності з оперуванням фінансовими активами [36].

Як правило, найчастіше фінансових посередників класифікують за характером проведення фінансових операцій, і практично всі вони присутні на вітчизняному ринку фінансових послуг. Роль фінансових посередників в економіці України дуже важлива. Їхня діяльність вигідна і для заощаджувачів, і для позичальників, а саме:

– відпадає потреба в пошуках один одного;

– знижується ризик неповернення позики або неефективних капіталовкладень;

– дрібні заощаджувачі отримують можливість брати участь у великому бізнесі, який дає вищі прибутки (порівняно з наданням у борг невеликої суми), але який був недосяжний для них через необхідність значних інвестицій;

– часто для заощадників привабливішою є можливість отримання гарантованого доходу на свій капітал (у вигляді, наприклад, банківського відсотка, доходу з облігацій, отримання пенсійних прав), ніж ризик участі у не завжди надійних проектах (наприклад, купівля акцій);

– фінансові посередники зменшують вартість здійснення фінансових операцій. Це досягається ними за рахунок уніфікації та спеціалізації [37].

За допомогою фінансових посередників інвестори можуть вкладати грошові кошти у фінансові активи або вилучати їх з цього процесу інвестування. Фінансові посередники за певну плату допомагають учасникам ринку залучати кошти, які їм необхідні. При цьому, чим вища оплата послуг фінансових посередників, тим нижча конкурентна позиція позичальника на фінансовому ринку. Залучаючи кошти та інвестуючи, фінансові посередники за великих обсягів операцій, зменшують витрати та ризики на кредитному ринку та ринку

акцій і облігацій. У разі потреби фінансові посередники можуть викупити фінансові активи або продати їх інвесторам. Фінансові посередники можуть забезпечувати фінансовим активам ліквідність і стабілізувати діяльність ринку під час викупу і продажу фінансових активів, протидіючи значним коливанням цін [38].

Головним завданням держави, має бути розвиток такого фінансового посередництва в Україні, яке сприятиме швидкому, якісному та надійному розвитку фінансового ринку. Розвиток посередників фінансового ринку є необхідною передумовою розвитку інших секторів економіки країни. Наявність ефективних фінансових посередників - банків, страхових компаній, недержавних пенсійних фондів, кредитних спілок та інших фінансових установ сприяє стабільному та прогнозованому розвитку усіх економічних процесів у суспільстві. Без фінансових посередників не можуть бути реалізовані всі переваги існування фінансових ринків. Вони зменшують операційні витрати, знижують ризик та зменшують асиметричність інформації.

Фінансовими посередниками є фінансові установи, професійна діяльність яких пов'язана з акумулюванням тимчасово вільних коштів суб’єктів ринку для задоволення попиту у фінансових послугах учасників фінансових операцій з метою отримання прибутку. До фінансових посередників належать: банківська система (Національний банк, універсальні та спеціалізовані банки) та небанківські фінансові інститути [39].

Однією із передумов подальшого розвитку фінансового ринку України є відновлення довіри до його учасників. У контексті вирішення цієї проблеми важливим видом діяльності повинно стати: інформування населення про стан діяльності учасників фінансового ринку; активізація ролі держави та її органів у зміцненні фінансового ринку України; впровадження нових, більш привабливих та прогресивних видів послуг; приведення вітчизняного фінансового ринку у відповідність до світових стандартів.

Підсумовуючи, можна констатувати, що однією з причин відсутності єдиної класифікації фінансових посередників є різниця в рівнях економічного розвитку різних країн світу. Найбільш відомими є американський та європейський підходи. Згідно з вітчизняною класифікацією виокремлюють банківські та парабанківські фінансово-кредитні установи. Крім того, відмінність між класифікаціями фінансових посередників у різних країнах пояснюється відсутністю єдиного тлумачення категорії «банківська установа», а також єдиного класифікаційного критерію суб’єктів фінансового посередництва.

Таким чином, як випливає із вищенаведеного, наразі існує велике різноманіття видів фінансових посередників. Значна кількість з них вже функціонує на вітчизняному ринку, а інші тільки починають зароджуватися. Проте роль фінансових посередників у сучасному економічному та суспільному житті важко недооцінювати. Так, фінансові посередники позитивно впливають на кругообіг активів у процесі розширеного відтворення, підвищують темпи економічного зростання, стимулюють розвиток торгівлі, виробництва та інших сфер економічної діяльності. Особливо важливу роль фінансове посередництво

має для великих суб'єктів господарювання, які через специфіку своєї діяльності мають ділові контакти з багатьма контрагентами, розрахунки з якими технічно неможливо реалізувати без допомоги фінансових посередників.

Література:

1. Мойсеєнко І. П., Мартинюк О. А. Використання інтелектуальних технологій в системі економічної безпеки банку. *Актуальні проблеми економіки.* 2012. №12. С. 234-238.
2. Коновалов О. В. Зміст фінансового моніторингу у системі економічної безпеки вітчизняних банківських установ. *Право і суспільство.* 2011. №6. С. 56-61.
3. Унинець-Ходаківська В. П., Данілов О. Д. Ринок фінансових послуг : навч. посібн. Ірпінь : Академія ДПС України, 2001. 501 с.
4. Герасимова С.В. Роль фінансових посередників в організації інвестиційної діяльнос¬ті акціонерних товариств. *Фінанси України.* 2007. №4. С. 103-111.
5. Корнєєв В. В. Модифікація форм фінансового посередництва в Україні. *Фінансовий ринок.* 2008. №6. С. 77-85.
6. Шульга І. П. Фінансове посередництво: сутність, функції та механізм здійснення. *Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту.* 2008. №2 (4). С. 78-90.
7. Боди З., Мертон Р. Финансы : учебное пособие. Москва : Вильямс, 2000. 592 с.
8. Ван-Хорн Дж. К. Основы управления финансами : учебное пособие. Москва : Финансы и статистика, 1996. 800 с.
9. Корнєєв В.В. Кредитні та інвестиційні потоки капіталу на фінансових ринках : навчальний посібник. Київ : НДФІ, 2003. 376 с.
10. Єрмошкіна О. В., Тішкіна В. С. Формування фінансової стратегії комерційного банку на основі порівняльної оцінки параметрів оптимізаційних моделей. *Економічний вісник НГУ.* 2010. №2. С. 52-57.
11. Гальчинський А. С., Геєць В. М., Кінах А. К., Смовженко В. П. Інноваційна стратегія управлінських реформ : навчальний посібник. Київ : Знання України, 2002. 336 с.
12. Мишкин Ф. Экономическая теория денег, банковского дела и финансовых рынков. Москва : Аспект Пресс, 1999. 820 с.
13. Зимовець В.В. Фінансове посередництво : навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2006. 288 с.
14. Черкасова С. В. Ринок фінансових послуг : навч. посібник для ВНЗ. Львів : Магнолія, 2008. 496 с.
15. Господарський кодекс України, URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15.
16. Дубина М. В. Удосконалення класифікації фінансових посередників в Україні. URL : http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vcndtu/Ekon/2009_39/25.html.
17. Васильчак С. В., Климус М. З. Менеджмент банку в системі економічної безпеки. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2013. Вип. 23.15. С. 214-218.

18. Донець Л., Ващенко Н. Економічна безпека підприємства. Київ : Центр навч. літ-ри, 2008. 239 с.

19. Koval Y., Mihus I., Haman P., Andriyenko M. The state of economic security of Ukrainian banking institutions and the effect of economic reforms on formation of anti-crisis measures. *Financial credit activity: problems of theory and practice*. Kharkiv, 2019. №2(29). P. 32-43.

20. Єрмошкіна О. В. Управління фінансовими потоками промислових підприємств: теорія, практика, перспективи: монографія / Дніпропетровськ: Національний гірничий університет, 2009. 479 с.

21. Габбард Р. Глен. Гроші, фінансова система та економіка: підруч. / наук. ред. пер. М. Савлук, Д. Олесневич. Київ : КНЕУ, 2004. 889 с.

22. Еш С. М. Фінансовий ринок : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2011. 528 с.

23. Бондаренко П. В., Бондаренко В. Г. Факторинг ефективний фінансовий механізм. Перспективні напрямки світової науки. *Інноваційний потенціал світової науки – XXI сторіччя:* збірник статей учасників двадцять п`ятої Міжнародної науково-практичної конференції. 2014. Т. 2. С. 35-39.

24. Коваль Я. С. Банківські інновації як необхідність ефективного функціонування державного механізму. *ЛОГОΣ. Мистецтво наукової думки*. 2019. №6. С. 15-20. DOI: 10.36074/2617-7064.06.00.003.

25. Кривенцова А. Дослідження фінансової діяльності страхових компаній в Україні. *Схід*. 2015. № 8 (140). С. 26-31.

26. Кириленко В. Банківська система: суть та перспективи її розвитку в Україні. *Журнал європейської економіки.* 2010. № 3. С. 352-375.

27. Савлук М. І., Мороз А. М., Лазепко І. М. Гроші та кредит: підручник / за заг. ред. М. І. Савлука. Київ : КНЕУ, 2006. 744 с.

28. Зимовець В. В., Зубик С. П. Фінансове посередництво : навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2006. 288 с.

29. Рубанов П. М. Еволюція теоретичних поглядів на сутність фінансового посередництва. *Вісник Сумського державного університету. Серія: Економіка*. 2011. № 4. С. 97-101.

30. Олевська Є. Лізинг як одна із форм надання майна у користування. *Юридичний Вісник України.* 2013. № 40. С. 6-12.

31. Бала О., Цізда О. Фінансове посередництво в Україні: сутність та види. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. Вип. 20.6. С. 169-174.

32. Шелехов К. В., Бігдаш В. Д. Страхування : навчальний посібник. Київ : МАУП, 1998. URL : http://readbookz.com/book/114/2890.html.

33. Koval Y. S. Stress-testing of complex risks in the banking system, as an instrument of state anti-crisis management. *Public management*. 2018. №2. P. 124-135. DOI : https://doi.org/10.31618/vadnd.v1i12.87

34. Волощенко Л. М., Козина Л. В. Актуальні проблеми розвитку посередництва на фінансовому ринку України. *Економічний простір.* 2009. №21. С. 199-205.

35. Васенко В. К. Фінансове посередництво : колективна монографія. Черкаси : ПП Чабаненко Ю. А., 2009. 450 с.

36. Зубок М. І., Яременко С. М. Протидія шахрайству в системі економічної безпеки банку. *Науковий вісник Львівського державного*. 2011. Вип. 2. С. 191-202. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_e_2011_2_24.

37. Ткаченко Н. Шляхи розвитку посередництва на страховому ринку України. *Вісник КНТЕУ*. 2007. №6. С. 77-84.

38. Ходаківська В. П., Бєляєв В. В. Ринок фінансових послуг: теорія і практика : навч. посібник. Київ : ЦУЛ, 2002. 616 с.

39. Вовчак О., Клеонтовська Л. Фінансове посередництво: економічна сутність і класифікація. *Вісник НБУ*. 2012. № 8. С. 4–9.

ВИЗНАЧАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ЗАСАДИ ЧЕТВЕРТОЇ ПРОМИСЛОВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ ТА ЇХ ПРОЕКЦІЯ НА ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОМИСЛОВОГО РОЗВИТКУ

КИРИЧЕНКО О.С.
кандидат економічних наук, доцент кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5244-8323

Останнє десятиліття відзначається появою та активним розвитком цифрових технологій, комунікацій, глобальних та локальних інформаційних мереж. Внаслідок цих процесів відбувається широке впровадження інформаційних технологій, що удосконалюються та активно інтегруються у всі сфери функціонування суспільства охоплюючи не тільки виробничо-промислові чи економічні, а й суспільні, освітні, соціальні, культурні процеси. Накопичення цих тенденцій, процесів та відповідних змін, поява низки радикальних технологічних інновацій в сфері інформаційних, цифрових технологій, висока динаміка змін все це призвело до початку значних трансформацій в інформаційних, економічних, суспільних системах, формування нових концепції розвитку на наступні десятиліття провідними технологічно розвиненими країнами світу та визначення цих явищ та процесів як Четвертої промислової революції.

Формування нового типу економіки та сутність Четвертої промислової революції вперше було огрунтовано засновником та виконавчим головою Всесвітнього Економічного Форуму в Давосі (WEF) Клаусом Швабом та характеризувалося як трансформація, перехід на новий рівень соціально-економічних систем. Зазначалося, що в умовах Четвертої промислової революції перетворення в різних сферах економічної діяльності: економічній, соціальній, інституційній чи політичній здійснюватимуться із зростанням темпів та ущільненням взаємозв’язків, що нарощуватиме необхідність зростання стійкості та адаптації властивостей існуючих соціально-економічних систем до нових умов та викликів, оскільки в цей період цивілізаційного розвитку очікується формування нового типу мислення на засадах рівності штучного та людського інтелекту [1]. Відтак, науковцями акцентується увага на посилені впливу факторів зовнішнього середовища, що несе в собі нові додаткові загрози економічному функціонування технологічно відсталих країн із домінування низько та середньо технологічного чи аграрного виробництва. Внаслідок цього, зростатиме техніко-технологічний і водночас соціально-економічний розрив між економічними системами країн, що продукують нові технології і першими ввійдуть в зону дії Четвертої промислової революції і країнами, що здійснюватимуть переважно залучення інновацій, за умов можливості їх використання, як із точки зору політичних чинників так і внаслідок неготовності власних техніко-технологічних баз та потужностей до значних трансформаційних процесів. Відтак, науковцями наголошується на

необхідності техніко-технологічної модернізації промисловості як невід'ємного процесу підготовки та адаптації національних економічних систем, промисловості до функціонування в умовах Четвертої промислової революції.

Метою Четвертої промислової революції є усунення меж між фізичною, цифровою та біологічними сферами розвитку людства [2]. Зазначимо, основою досягнення такою мети є інтелектуалізація, цифровізація, роботизація виробничих процесів розвиток штучного інтелекту та робототехніки, нанотехнологій, адитивних технологій та їх масове застосування.

Як вже зазначалося, Концепція Четвертої промислової революції, була проголошена у 2011 р. з ініціативи групи німецьких вчених та промисловців на чолі із Ч. Грифдстаффом (Siemens PLN Software) та отримала назву «Індустрія 4.0.», а її метою було зростання конкурентоспроможності промисловості Німеччини з широким застосуванням у виробничих процесах «кіберфізичних систем» [3,с]. Таким чином, було сформовано перші теоретико-прикладні засади формування та впровадження інтегрованих інтелектуальних процесів та продуктів зі створенням та використанням значних масивів наукових, інформаційних даних та із їх використанням у забезпеченні виробничих, суспільних, наукових, освітніх процесів та зміною систем виробництва.

Основою «Індустрії 4.0.» є розбудова «розумного виробництва» та застосування передових виробничих технологій (ПВТ), що за дослідженням І. Матющенко включатиме такі основні стратегічні напрямки як: впровадження систем контролю виробничих процесів; багатомірне моделювання продукції та кастомізація об'єкту та його модіфікація із метою індивідуального та дрібно серійного виробництва; розвиток інтелектуальних систем управління виробництвом та роботизація виробничих процесів; розвиток «Інтернету речей»; впровадження систем створення та вирощування об'єктів із застосуванням технологій 3D-друку та інфузійних технологій; створення та застосування нових композиційних матеріалів із властивостями необхідними для створення малорозмірних структур та інші [4]. Відтак, впровадження передових виробничих технологій засноване на використанні інформатизації, інтеграції, когнітивізації та індивідуалізації як виробничих технологій, обладнання, так і виробничих процесів та самих вироблених продуктів, дозволить значно підвищити конкурентоспроможність продукції, послуг та окремих секторів і забезпечить зростання продуктивності функціонування національної економіки, оптимізує процеси економічного відтворення та використання ресурсів.

Реалізація концепції «Індустрії 4.0.» потребує впровадження «розподіленого виробництва», сутністю якого, за дослідженням А. Ромашкіна, є розбудова виробничих комплексів в яких виробничі операції будуть здійснюватися окремими учасниками, що формуватимуть спільний виробничий технологічний ланцюжок. Об'єднання таких ланцюгів в єдиний технологічний комплекс буде здійснюватися завдяки створенню трансакційної компанії, що забезпечуватиме функції системного інтегратора в рамках спільного процесу «розумного виробництва» [5]. Зазначимо, однією із провідних ідей «розумного виробництва» є використання цифрової інформації та цифровізація логістичних

процесів і таким чином розбудова логістичних мереж та розподіл процесів виробництва в рамках видозміненого інтегрованого ланцюга виробництва. Фактично, це дозволить перейти на новий рівень кооперації та оптимізації процесів виробництва який успішно реалізується на протязі останніх десятиліть в Німеччині та інших розвинених країнах світу в межах розбудови та формування інноваційно-промислових кластерів, і в цьому контексті концепція «розумного виробництва» виступає логічним продовженням, новим рівнем застосованих стратегій оптимізації техніко-технологічного розвитку, промислового відтворення, зростання технологічності та ефективності виробництва національних інноваційних продуктів і водночас зростанням ролі та значення практичної реалізації взаємодії наукової інноваційної сфери та виробництва в новому цифровому просторі.

Як зазначають К. Завражний, І Сотник «розумні заводи» та роботизоване виробництво будуватимуться із застосуванням: глобальної автоматизації процесів виробництва починаючи від прикладних досліджень та НДДКР; цифрового проектування виробу; спільної роботи інженерів в цифровому конструкторському бюро щодо нового продукту; віддаленим налаштуванням обладнання для його випуску під технологічні особливості параметри нового інноваційного «розумного продукту»; та автоматичним замовленням матеріалів та комплектуючих в необхідних для виробництва обсягах: контролем постачання та контролем подальшого переміщення і просування готового продукту до споживачів [4]. Відтак, вони стануть практично повністю автоматизованими системами, що матимуть віддалене управління та охоплюватимуть етапи створення, виробництва, реалізації продукту та активно інтегрованими в зовнішнє цифрове середовище. Внаслідок цього зазначені виробничі системи матимуть потужний як внутрішній так і зовнішній рівень інтеграції і потребуватимуть для свого ефективного функціонування сумісності технологій та технологічного рівня зовнішніх систем. На наш погляд, проблема такої сумісності може бути однієї із найбільш вагомих для просування та розвитку «розумного виробництва» в майбутньому, оскільки в сучасних умовах техніко-технологічний рівень виробничих потужностей та виробничих систем сучасних підприємств значно відрізняється за рівнем техніки та технологій, що використовуються.

На думку Л. Мельник сутністю Четвертої промислової революції є розвиток та злиття автоматизованого виробництва, обмін даними та виробничими технологіями та їх поєднання в загальну саморегульовану систему, що функціонуватиме за умови найменшого втручання та відсутності людського втручання в процес виробництва [6]. Відтак мова йде про трансформацію сучасних виробничих систем промислового виробництва в нові автоматизовані та інтегровані виробничі комплекси «розумного виробництва», що з одного боку включатимуть фактично повну автоматизацію внутрішніх виробничих процесів, і водночас матимуть значну інтеграцію в загальні економічні системи завдяки взаємодії із іншими системами їх зовнішніх процесів.

Основою технологій «Індустрії 4.0» зазначаються так звані фактори «Smart TEMT», що включають розумні технології; розумне середовище; розумне

виробництво; та розумні продукти [7]. Таким чином, «Індустрія 4.0.» являє собою не окремий процес, а системне явище із одночасною дією та взаємодією в інтегрованому інформаційно-виробничому та суспільно-економічному просторі процесів впровадження нового розумного виробництва із застосуванням розумних технологій виробництва, нових матеріалів, забезпечуючи випуск нових розумних продуктів, що все разом забезпечуватиме створення розумного середовища не лише в сфері виробництва, а і в сфері формування та функціонування внутрішнього ринку, його секторів та інтегрування взаємодії в зовнішньому ринковому середовищі.

Загалом, термін «Індустрія 4.0» використовується як синонім Четвертої промислової революції оскільки широке застосування ІТ технологій, створення кіберфізичних комплексів «розумного виробництва», цифрова індустріалізація є основою розбудови нових, загальних цифрових екосистем та радикальної революційної зміни суспільно-економічного життя.

Впровадження ключових факторів «Індустрії 4.0.» здатне радикально, докорінно змінити не лише процеси виробництва та функціонування промисловості, але й структуру економіки країни, із масштабним розвитком високотехнологічних галузей виробництва та за одночасного динамічного розвитку секторів малого та середнього бізнесу підприємництва, масовим впровадженням адитивних технологій та інтелектуалізацію виробничих процесів.

Четверта промислова революція як нова філософія виробництва будується на основі переліку базових принципів її впровадження. За дослідженням Л. Мельник такими принципами є принципи: сумісності, прозорості, технічної підтримки та децентралізації управлінських рішень завдяки делегування деяких із них кіберфізичним системам [6]. Так, принцип сумісності передбачає в першу чергу здатність обладнання пристроїв, гаджетів та персоналу здійснювати обмін інформацією та взаємодіяти через мережі Інтернет та «Інтернет-речей». Принцип прозорості уособлює здатність створення у віртуальному просторі копії реальних систем, що повністю повторює діє фізичного об’єкта тобто клону, в результаті цього, за умови безперервного зчитування датчиків об’єктів, відбувається накопичення інформації про функціонування об’єкту та процеси які з ним відбуваються чи здійснюються із «розумними заводами» розумними продуктами, виробництвом. Принцип технічної підтримки визначає здатність комп’ютерних систем допомагати користувачам у прийнятті рішень завдяки збору, обробці аналізу та візуалізації інформації. Водночас така підтримка, при виконанні небезпечних чи типових стандартних операцій, полягає у заміщенні користувачів машинами. Принцип децентралізації управлінських рішень та делегування частини із них кібер фізичним системам полягає у повній максимальній автоматизації, операцій де людина може бути замінена машиною. Відтак відбуватиметься людино заміщення, а працівники виконуватимуть функцію контролерів та долучатимуться до процесів у випадку нестандартних чи екстрених ситуацій. Відтак впровадження цих принципів потребуватиме значної перебудови промислового виробництва, проте забезпечуватиме зростання індивідуалізації

виробничого процесу та виробленої продукції, оптимізації та значного зменшення виробничих витрат, зростання гнучкості процесу виробництва, зростання його енерго ефективності та зменшення відходів та браку. Відтак, зазначені принципи зосереджені в аспектах техніко-технологічних особливостей формування та впровадження Четвертої промислової революції.

Дещо інше бачення принципів «Індустрії 4.0.» викладено у моделі нової структурної формації національної економіки в умовах впливу Четвертої промислової революції розробленої та запропонованої С. Куйбідою. За моделлю цього автора основними принципами на засадах яких здійснюється нове індустріальне провадження є SMART принципи: інтерактивності, глобальності, науковості, комплексності, обґрунтованості, динамічності та неперервного розвитку [8]. Таким чином, цим автором значно розширено межі розуміння принципових засад розбудови «Індустрії 4.0.», що вийшли за межі техніко-технологічних особливостей та параметрів та запропоновано принципи, щодо формування теоретико-методологічного підгрунтя структурної перебудови національної економіки в умовах впливу Четвертої промислової революції.

Досліджуючи визначальні тенденції та засади Четвертої промислової революції слід відзначити дослідження І. Матющенка, щодо розробки та впровадження конвергентних технологій в умовах нової промислової революції в яких зазначалося, що в умовах дії нової промислової революції значно змінюватиметься структура та галузева спеціалізація промисловості та набудуть розвитку такі напрямки як нанотехнології, біотехнології, інформаційні технології, когнітивні технології, впровадження технологій конвергенції знань [4]. Окрему увагу приділено безпосередньо технологіям «Індустрії 4.0.» основою яких є розвиток кіберфізичних систем із розбудовою розумного виробництва, розумного середовища, розумних продуктів та «Інтернету речей» та технологічної взаємодії кіберфизичних систем; та розвиток атомарно-точного виробництва (АТВ) із індивідуалізацією процесів виробництва на атомарно-точному рівні.

У дослідженнях О. Жулина зазначається, що Четверта промислова революція відбуватиметься більш швидко та масштабно за попередні революції, внаслідок чого вона матиме системні наслідки які змінять всю структуру виробництва та змінять якісні та кількісні показники її функціонування швидше і масштабніше. Роботизація та автоматизація виробничих технологічних процесів, застосування штучного інтелекту у виробленні продукції радикально змінить структуру виробництва. Оцифровування та роботизація всіх сфер життя призведе до стирання меж між технологіями, людиною та природою [9]. Зазначимо, що така технологізація всіх сфер життя як на рівні матеріального так і на рівні фізичного функціонування можлива завдяки максимальній інтеграції процесів та функції із однієї системи в інші. Таким чином зазначені якісні та кількісні зміни матимуть радикальні системні наслідки не тільки зміни структури економіки виробництва та технологій, вони здані змінити існуючі систему суспільно-економічного життя.

У формуванні нового типу організації структури виробництва важливого значення має впровадження передових виробничих технологій (ПВТ). Це підкреслює вплив на структуру виробництва проривних технологій як охоплюють технології заміщення; автоматизацію виробничого процесу; кастомізацію, адаптацію виробництва до потреб замовника; локалізацію та зниження витрат; та зростання економічної ефективності внаслідок зростання економії використання ресурсів, зростання конкурентоспроможності та продуктивності продукції.

За дослідженням О. Жуліна основними характеристиками та особливими ознаками Четвертої промислової революції стануть: розбудова високотехнологічної, інтелектуальної та сервісної економіки, зростання частки ІТ продуктів в ВВП країни; зміна економічної структури та суспільних запитів із акцентуванням уваги на задоволенні індивідуальних потреб споживачів; настання ери мікро та міні виробництва та зростання малого бізнесу з використанням адитивних технологій таких як 3Д принтери, композитні матеріали та інші; зростання кількості підприємців та зростання рівня конкуренції; розвиток альтернативних джерел відтворювальної енергії та її безпровідне поширення; зростання можливостей комп'ютерної техніки та взаємодії між природою, людиною та технологіями; розбудова поширення Інтернету речей (розумне місто, розумний дім і т.д.); зростання частки зайнятих в ІТ сфері; електронний уряд; розвиток нової фінансової системи з впровадженням технологій «Block chain»; розбудова нової транспортної інфраструктури з масовим використанням електромобілів та безпілотного транспорту; формування нових цінностей та стилю життя; горизонтальна модель відносин в суспільстві з розмиванням меж між людьми, країнами [9].

Таким чином, характерними рисами ознаками Четвертої промислової революції стає значна зміна, трансформація економічної структури країни та її промисловості із виникненням та розвитком нових високотехнологічних галузей, технологізація, інтелектуалізація процесів виробництва за одночасної індивідуалізації продуктів виробництва, Роботизація та цифровізація призведе до формування нового типу виробництва, а значна зміна, індивідуалізація цифровізація технологій призведе до формування нового типу споживання.

Науковцями зазначається, що основою Четвертої промислової революції із розвитком «Індустрії 4.0.» є системне поєднання дев'яти наукових напрямків [10]. Першим напрямком є широке використання інформаційних технологій (Big Data and Analytics), що забезпечуватимуть оброблення та формування баз даних, що міститимуть значні обсяги інформації. Другим напрямом є впровадження кіберфізичних систем та створення на їх основі автономних технічних комплексів (Autonomous Robots) із автономним виконання технологічних операцій.

Третім напрямком є застосування нових систем моделювання технологічних процесів (Simulation), тобто віртуальне модулювання процесів реального виробництва, що дозволить здійснювати управління та вносити зміни у виробничі процеси на відстані через віртуальну модель, що буде повністю синхронізованою із реальною моделлю виробництва. Четвертим напрямом

стане горизонтальна та вертикальна інтеграція в структурі виробництва (Horizontal and Vertical System Integration) із створенням в єдиному інформаційному просторі ланцюга: «споживач, виробник, постачальник», розвитком та використанням Інтернет систем в промисловості. П'ятим напрямком є розвиток та поширення промислового Інтернету (The Industrial Internet of Things), що стане технічним засобом поєднання всіх компонентів виробництва в загальну мережу обміну інформацію в режимі реального часу. Шостим напрямом стане розвиток кібербезпеки (Cybersecurity) спрямований на захист, зберігання, оброблення та використання інформації від кіберзлочинності. Сьомим напрямом має стати використання «хмарних технологій» (The Cloud) як нової технології зберігання та передачі значних обсягів даних, швидкий доступ до них із метою використання та оброблення. Восьмим напрямом є адитивне виробництво (Additive Manufacturing) основою якого є 3Д друк, що дозволить швидко створювати товари, обладнання, які матимуть унікальні притаманні їм адитивні властивості, обладнання та комплектуючі до нього. Дев'ятим напрямом виступатиме створення розширеної або віртуальної реальності (Augmented Reality), так будуть створені засоби які дозволять навчати персонал та бачити роботу обладнання устаткування на екрані у реальному часі через віртуальне середовище [11].

Зазначимо, що дев'ять приведених напрямів є напрямами техніко-технологічних змін, що докорінно змінять технології промислового виробництва. Саме ці напрями та їх поєднання мають ввійти в основу техніко-технологічної модернізації промисловості країни в умовах Четвертої промислової революції оскільки вони визначають векторну спрямованість майбутніх техніко-технологічних змін і водночас можуть виступати реальними проектами модернізації для окремих галузей та сфер економіки як перехід від стану «як є» в стан «як має бути», що забезпечуватиме урахування факторів випереджуючого розвитку, та потребуватиме за кожним із проектів відповідного акумулювання та спрямування інвестиційних ресурсів в рамках реалізації державної політики інвестиційного забезпечення інноваційних змін.

У дослідженнях з питання управління інноваційним розвитком промислових підприємств С. Ілляшенко та Н. Ілляшенко визначається, що Четверта промислова революція спричинить кардинальні зміни в економіці країн та суспільному житті, проте ці зміни матимуть як позитивний так і негативний характер та можуть призвести до значних економічних і соціальних потрясінь [12].

Так, позитивними результатами Четвертої промислової революції, численних інновацій та різкого впровадження технологічних змін науковці називають швидке зростання ефективності економіки та виробництва; підвищення якості життя людей; індивідуалізацію виробництва та виготовленої продукції; зниження собівартості; зростання продуктивності, адаптованості виробництва, логістики, збуту продукції; зростання гнучкості та адаптивності економіки до зовнішніх техніко-технологічних та ринкових змін; затребуваність креативних творчих працівників та водночас розвиток нових форм організації праці; застосування штучного інтелекту в управлінні, що дозволить підвищити якість

та швидкість прийняття управлінських рішень; зростання якості та тривалості життя людей; спрощення комунікацій із владою, зменшення впливу та зростання ефективності державного регулювання та інші. Разом з тим негативними наслідками Четвертої промислової революції можуть стати: зростання потужності та руйнівного впливу кіберзлочинності та кібератак, необхідності узгодженості протоколів та зростання рівня інформаційних загроз, значне безробіття та його постійне зростання, скорочення ринків споживання товарів внаслідок їх індивідуалізації, зростання вимог до володіння комунікаційними технологіями та пристроями, значна залежність від технологій, машин та їх функціонування, старіння населення та перенаселення, соціальні й психологічні проблеми внаслідок відсутності зайнятості, живого спілкування в колективі, соціумі та інші .

Проте, як зазначають С. Ілляшенко, Н. Ілляшенко в сучасних економічних умовах для країни з'являється шанс переходу на випереджуючий тип інноваційного розвитку, його сутність полягає у швидкому нарощенні науково-освітнього та інтелектуального потенціалу фахівців та підприємців, що здатні швидко адаптуватися, навчатися удосконалюватися та реалізувати свій потенціал в новий техніко-технологічних умовах Четвертої промислової революції На думку цих науковців, джерелом та механізмом випереджаючого інноваційного розвитку має стати освітня реформа яка дозволить сформувати нове покоління і новий більш розвинений інтелект [12]. Відтак, необхідними умовами для переходу до випереджуючого інноваційного розвитку є стимулювання та мотивування інноваційної діяльності, розвиток інтелектуального капіталу, формування інноваційної інфраструктури та нової інноваційної культури поведінки, нового соціального середовища [12]. Зазначимо, що здійснення переходу до випереджуючого інноваційного розвитку, інноваційних змін реалізується із впровадженням відповідної державної інноваційної політики та із відповідним та достатнім інвестиційним, інноваційним забезпеченням, акумулюванням та спрямуванням наявних фінансових, техніко-технологічних кадрових, інтелектуальних ресурсів необхідних для динамічного розвитку .

Досліджуючи досвід розвитку технологій Четвертої промислової революції в провідних країнах світу слід зазначити, що він пов'язується із досягненнями мікроелектроніки, комп'ютеризацією, інформатизацією процесів виробництва та всіх сфер суспільно-економічного життя. Країнами технологічними лідерами цього етапу стали США, Японія, Німеччина, Великобританія, Франція, Південна Корея. Ключовими факторами п'ятого технологічного устрою став розвиток мікроелектроніки; масова комп'ютеризація; інформатизація процесів виробництва, управління, реалізації продукції, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій та мережі Інтернет. Внаслідок дії цих ключових інновацій значної зміни зазнали не тільки виробництво та реалізація продукції а й сама структура економіки країни в якій з'явилися та набули активного розвитку нові високотехнологічні галузі та масово інформатизуються переходять на новий технологічний рівень традиційні галузі виробництва. Відтак, активного розвитку зазнали радіоелектроніка, ракетобудування та

космічна техніка, інформаційно-комунікаційна сфера, сфера охорони здоров'я. Джерелами енергозабезпечення виступають видобуток нафти, вугілля, газу та значний розвиток атомної енергетики.

У Німеччині прийнята та діє «Стратегія Німеччини в області високих технологій» в який визначено перспективні напрями державної підтримки інноваційної науково-технічної діяльності. Зазначена стратегія закріплює прагнення країни до лідерства в технологічний сфері та науково-дослідній діяльності та визначає перспективні напрями державної підтримки [13]. Основним її концептом стало усвідомлення того, що зростання державного інвестування в науково-технічну сферу стимулює розвиток приватного інвестування, що пропорційно зростає. При цьому, в Німеччині застосовувався економічний механізм, що поєднував як пряме державне фінансування інноваційних проектів та окремих досліджень на конкурсній основі так і непрямих методів таких як податкові механізми, кредитна та амортизаційна політика, стимулювання розвитку малого бізнесу в сфері НДДКР та ефективний захист авторських прав.

Наразі, враховуючи активність індустріального розвитку особливої актуальності в Німеччині набуло стимулювання проведення фундаментальних та прикладних досліджень та розвиток венчурних механізмів фінансування. При цьому, значна увага приділяється створенню відповідного інвестиційного клімату, що досягається завдяки зниженню податкового навантаження та введення специфічних податкових пільг у інноваційній сфері.

У США в цей період була створена розвинена система науково-дослідних організацій, започатковані та почали активно розвивалися інноваційні кластери та технологічні парки. Активові законодавчі ініціативи із прийняттям у 1980році Закону Бея-Доула спрямованого на комерціалізацію інновацій та стимулювання інноваційної активності та продаж ліцензій [14]. Таким чином, було створено та розвинуто широку мережу як осередків інноваційної активності створення самих інновацій так і їх подальшого впровадження в промислове виробництво, в діяльність інноваційно-виробничих кластерів, створено інфраструктуру поширення, трансферу інновацій, що збільшила техніко-технологічний вплив США на інші країни та призвела до подальшого глобального економічного зростання.

А у 1982р. в США був прийнятий федеральний Закон «Про розвиток інноваційної діяльності в малому бізнесі» спрямований на стимулювання розвитку інновацій та залучення малих та середніх підприємств для здійснення НДДКР та виконання державних замовлень, активування техніко-технологічної активності молодого покоління та сприяння комерціалізації інновацій створених у секторі МСП. Активно впроваджувалося дотаційне державне фінансування. Так, при Мічиганському університеті було відкрито Інститут промислових технологій на створення якого із федерального і місцевого бюджетів було виділено 17 млн. дол. [14]. Зазначене свідчить, що одним із напрямків державної політики було створення науково-технологічного базису, інфраструктури необхідної для активного інноваційного розвитку а зусилля було спрямовано на залучення до процесу інноваційної діяльності малого та

середнього підприємництва, активної молоді, для розвитку науково-технічного, інтелектуального потенціалу якої формувалися відповідні законодавчі та інфраструктурні умови та здійснювалося цільове державне фінансування для виконання НДДКР за державний кошт, із подальшим просуванням, комерціалізацією створених інновацій.

Організаційні структури інституційної підтримки інновацій у США представлені Національним науковим фондом, Федеральними відомствами, Національною дослідною радою, державною адміністрацією із технологій, Національним інститутом впровадження нових технологій, Управлінням технологічної політики, Національною мережею центрів впровадження нових технологій та іншими державними установами та інститутами а також регіональними та суспільними інститутами [15]. Наведений перелік свідчить про системний підхід та значне інституційне забезпечення розбудови та реалізації державної підтримки інноваційної діяльності на всіх її рівнях.

Широкого впровадження в США набули механізми венчурного фінансування, а також пільгове оподаткування, надання інвестиційних податкових кредитів, відрахування із суми оподаткованого доходу компаній витрат пов’язаних із інноваційної діяльності, витрат на НДДКР, пільгові режими амортизації та інші [15]. Таким чином, в США застосовуються як прямі так і непрямі методи державного регулювання та стимулювання інноваційної діяльності поряд із прямим державним субсидіювання та асигнуванням з бюджету коштів спрямованим на розвиток науки та інновацій.

У Японії, в 1983 р. була прийнята Державна концепція розвитку технополісів, створено та розбудовано понад 100 технопарків як центрів взаємодії дослідницьких центрів, університетів та промисловості [16]. Технопарки стали центрами, провідними осередками інноваційної активності здійснення як фундаментальних так і прикладних досліджень, НДДКР а державна підтримка подальшого впровадження забезпечили їх ефективну комерціалізацію, що стала можливою завдяки активному розвитку інструментів державно-приватного партнерства.

У 2013 р. сформована «Стратегія відродження Японії» в якій було визначено головні завдання уряду у створенні сприятливих умов для економічного розвитку країни а у 2015 р. була розроблена і затверджена Кабінетом Міністрів Японії Стратегія «Інвестиції в майбутнє. Революція продуктивності» [17]. Так, відповідно до цих стратегій, інноваційний технологічний розвиток було окреслено як одну із ключових напрямів державної політики, що визначає ефективність та продуктивність всіх інших сфер економічного та соціального життя країни. Відповідно до прийнятої стратегії, в Японії було лібералізовано порядок та умови залучення фінансових ресурсів у вигляді грандів та зовнішніх інвестицій для реалізації спільних із промисловістю та бізнесом інноваційних проектів, що проводилися університетами.

В Японії створені та діють Фонд підтримки наукових досліджень, Фонд розвитку стратегічних творчих досліджень для фінансування створення фундаментальних знань. Здійснюється фінансування пріоритетних програм та проектів інноваційного розвитку, таких як: Програми грантів на наукові

дослідження, Програми створення стратегічних інновацій (SIP), Програми підтримки проривних досліджень і розробок (ImPAST). В результаті їх дії, значна частка інновацій створюється за рахунок державного фінансування [16]. Відтак, інструментами які активно застосовувалися для фінансування наукової та інноваційної діяльності в Японії стали: субсидіювання державних університетів та цільових фондів підтримки наукових досліджень, фундаментальної освіти.

Для інституційного забезпечення інноваційного розвитку в цей період в Японії було створено Генеральну раду зі науки, технологій та інновацій, що формувалася як інститут взаємодії між інноваційним середовищем та урядом. Завданнями які визначалися Генеральною радою було створення тісного зв'язку між освітою, закладами із навчання професійних та науково-технічних кадрів та підвищення їх кваліфікації та промисловістю, бізнесом; активне залучення фінансових ресурсів як навчальних закладів так і держави та бізнесу в сферу інновацій; впровадження програм кар'єрного зростання та зайнятості науково-технічних кадрів; розвиток професійного менеджменту в сфері просування та комерціалізації інновацій та інші.

Європейський Союз для залучення інвестицій в інноваційну діяльність використовує такі інструменти як пряме державне фінансування із наданням грантів, субсидій та кредитів на розробку та реалізацію інноваційних проектів, створення та розвиток інноваційної інфраструктури; а також інструменти податкового стимулювання, надання державних гарантій та підтримки високо ризикових проектів [16]. При цьому, у країнах ЄС вони мають суттєві відмінності. Так у Великій Британії основна увага приділяється підтримці та фінансуванню інноваційної діяльності малого та середнього бізнесу, основними інструментами застосовуються пільгове оподаткування, субсидії, надання кредитних гарантій та інші.

У Німеччині, Швеції та Фінляндії здійснюється пряма державна підтримка інноваційних проектів у стратегічних для країни напрямках інновацій та секторах економіки [16]. Характерною ознакою є цільовий характер підтримки та державного фінансування інноваційних проектів та програм, що спрямовуються на реалізацію стратегічних для країн напрямках, за розумного комплексного застосування методів та інструментів непрямої дії, що створюють відповідний для стимулювання інвестиційної активності, інвестиційний клімат та стимулюють підприємства, корпорації до впровадження інноваційних проектів техніко-технологічної модернізації.

В технологічно розвинених країнах ЄС активно застосовується державна підтримка інноваційного підприємництва, що включає надання амортизаційних пільг, формування резервних фондів, податкові кредити. Так, у Великобританії такими інструментами є звільнення від податку на суму проведених НДДКР та надання ризикового фінансування та кредитів чи грандів. У Німеччині, Італії та Іспанії впроваджено низькі податкові ставки основних податків і окрім цього впроваджено спеціальні механізми стимулювання фінансування та впровадження інноваційних проектів. У Франції навпаки застосовують достатньо високі ставки загального оподаткування, проте впроваджують окремі

спеціальні податкові умови для стимулювання інноваційної діяльності [18]. Таким чином, кожна країна навіть в межах ЄС, має власні особливості державного регулювання, стимулювання інноваційної діяльності та її інвестиційного забезпечення в межах тих можливостей та ресурсів якими вона володіє та відповідно до її існуючого техніко-технологічного розвитку.

Розвинені країни ЄС у державному регулюванні інноваційно-інвестиційного забезпечення розвитку промисловості використовують також механізми активізації інвестиційної діяльності комерційних банків в вигляді дотацій до відсоткових ставок за кредитами, що надаються державою банках у разі їх інвестування у пріоритетні галузі та виробництва [19]. Таким чином, здійснюється державне стимулювання активності банківського сектору фінансової системи, щодо участі у фінансуванні та реалізації інноваційних проектів, що дає можливість до залучення банків як цільових інституційних інвесторів довгострокового кредитування.

У країнах ЄС із більш низьким науково-технологічним рівнем розвитку ніж Німеччина, Франції та Великобританія, Італія, Іспанія державне регулювання інноваційної діяльності носить не адресний а загальний характер, що дає можливість підтримувати інноваційну діяльність у всіх секторах економіки [20]. Таким чином, засоби, що застосовуються орієнтовані на всі сфери та активно використовуються заходи фіскального стимулювання. Проте така інноваційна політика подрібнює і без того незначні фінансові ресурси, що виділяються із державних бюджетів на науку та інновації, що не дає можливості для розвитку і реалізації масштабних інноваційних проектів.

Шостий технологічний устрій прогнозується як майбутній закономірний перехід на новий рівень техніко-технологічного та промислового розвитку. За сучасних умов в країнах лідерах світового техніко-технологічного розвитку таких як США, Японія, Німеччина та інших країнах ЄС, Китай, Південна Корея формуються засади шостого технологічного устрою, настання якого прогнозовано очікується науковцями із 2025-2035 років. Шостий технологічних устрій пов’язується із розвитком нанотехнологій, наноелектроніки, адитивних технологій, генної інженерії біотехнологій. На цьому етапі передбачається розвиток альтернативних джерел енергії та біоенергетики з використанням енергії сонця, вітру, води та ін. Ключовим фактором шостого технологічного устрою за очікуванням науковців має стати масовим застосування та впровадження альтернативних відновлювальних джерел енергії а саме біопалива, сонячної та вітрової енергії та інших.

Розроблена та прийнята в ЄС Стратегія «Європа-2020» є новою та визначає одним із головних інструментів її реалізації розумну спеціалізацію як нову концепцію регіонального розвитку засновану на поєднанні промислової та інноваційної політики із метою дієвого та цільового використання державних інвестицій та зосередженні на підприємництві та розвитку спеціалізації регіонів [21] Зазначимо, що застосування розумної спеціалізації спрямоване на виявлення та розвиток унікальних галузей та видів діяльності, що визначають спеціалізацію того чи іншого регіону в межах єдиної економічної системи країни. Вона спрямована не лише на активування, стимулювання та цільове

фінансування інноваційного розвитку за стратегічними напрямами але й на здійснення значних структурних трансформаційних змін в структурі економічної системи країни та стимулюванні розвитку її пріоритетних секторів.

Відповідно, як зазначають науковці [21] найближчі 10-20 років новими тенденціями державної підтримки та інвестиційного забезпечення інноваційної діяльності буде розвиток на основі розумної спеціалізації та створення технологічних платформ.

Для країн Європейського Союзу характерним є формування трирівневої інноваційної політики за регіональним, національним і наднаціональним рівнями. Пріоритетами на національному рівні є підтримка фундаментальних досліджень, водночас на регіональному рівні здійснюється впровадження та поширення інновацій. Активно впроваджуються інструменти кооперації у здійсненні та фінансуванні масштабних проектів [22]. Завдяки цьому здійснюється розробка та реалізація інновацій, що потребують значних інвестиційних ресурсів і водночас, відбувається зростання ефективності та технологічності виробництва в різних напрямах та країнах.

Для японської моделі інноваційного розвитку в переході до шостого технологічного устрою характерним є впровадження інструментів державно-приватного партнерства та інтенсифікація зусиль у розвитку міжнародної та регіональної кооперації в інноваційній сфері [23]. Застосування інструментів державно-приватного партнерства засноване на активній співпраці та взаємодії держави та бізнесу в реалізації масштабних інноваційних проектів, де з одного боку держава визначає стратегічні для країни напрями та сфери інноваційного технологічного розвитку та ініціює впровадження відповідних проектів, інвестуючи частку та звертаючись до бізнес-середовища, корпорацій, а бізнес інвестує, приймає активну участь у реалізації даних проектів отримуючи відповідні особливі умови для розвитку, стимулювання інвестицій та реалізації даних проектів як на внутрішньому ринку так і на міжнародній арені.

Поняття шостого технологічно устрою пов’язується із явищем Четвертої промислової революції та проголошеної федеральним урядом Німеччини офіційної промислової політики «Індустрії 4.0.». Основою «Індустрії 4.0.» науковці визначають створення та впровадження кібер-фізичних систем, що являють собою автоматизовані (кібер) реальні фізичні системи, що програмуються користувачами під визначене функціональне призначення та які здійснюють комунікації із іншими кібер-фізичними системи та користувачами в Інтернет мережах. Основою цих кібер-фізичних систем виступатиме «розумне підприємство» - промислове підприємство, що являтиме собою автоматизований технологічний комплекс [4]. Таким чином, автоматизація комп’ютерних та Інтернет технологій стане основою функціонування промисловості і відповідно докорінно змінить технології організації, впровадження виробництва та управління виробничими процесами, а сучасні автоматизовані технологічні комплекси розбудовуватимуться із оптимальним поєднанням автоматизації процесів та сучасних комп’ютерних технологій, програмного забезпечення.

Окрім нормативно-правового забезпечення, прийняття концепції, стратегії нового технологічного розвитку та формування, оновлення необхідної законодавчої бази й інституційних механізмів основними механізмами та інструментами державного регулювання інвестиційного забезпеченні інноваційного розвитку на цьому етапі науковцями відзначається доцільність застосування комплексу організаційно-економічних заходів: розробки та впровадження цільових програм [24]; надання державних субсидій та цільових асигнувань; створення та впровадження центрів передових технологій; державне кредитування інноваційних проектів розбудови «розумних заводів» та впровадження смарт-технологій; податкове стимулювання та інші інструменти.

У Європейському Союзі найбільшою Рамковою програмою дослідження та розвитку інновацій виступає програма «Горизонт 2020» в реалізації якої задіяні Європейські структурні та інвестиційні фонди, фонди венчурного капіталу та інші. Так, Європейський фонд стратегічних інвестицій фінансує інноваційну діяльність у різних сферах пов'язаних із революційними інноваційними технологіями [25]. Так, розвиток венчурного фінансування поряд із застосуванням державного фінансування в межах реалізації рамкових приграм розвитку дозволить акумулювати та забезпечити значний рівень інвестиційної активності, необхідний для ефективного впровадження сучасних інтелектуальних високотехнологічних інновацій.

Науковці наголошують, що в умовах Четвертої промислової революції сектор державного управління та сектор бізнесу потребуватимуть значних змін та реформ пов'язаних із необхідністю впровадження законодавчих змін спрямованих на стимулювання та підтримку малого підприємництва оскільки саме мале підприємства стануть основою інноваційного розвитку [26]. Відповідно, змінюватиметься структура економіки, оскільки значна частина галузей техніко-технологічно застаріла та потребує модернізації та технологізації процесів виробництва, відтак зміниться структура економіки країни зі зростанням частки нових високотехнологічних галузей та зростанням частки малого та середнього бізнесу діяльність якого пов'язана із IT технологіями та створенням інноваційної продукції із застосування адитивних технологій.

Особливого значення в умовах Четвертої промислової революції набуватиме інтелектуальний, людський капітал, знання, вміння, досвід, інтелект, що виступатимуть як основний ресурс майбутнього інноваційного розвитку. Водночас формуватиметься новий соціокультурний механізм поведінки людини, що є одним із складових створення інноваційно-сприятливого середовища [12]. Необхідно зазначити, що забезпечення зростання людського, інтелектуального капіталу можливе за умов впровадження безперервної освіти, багаторівневого навчання із застосуванням сучасних цифрових технологій та розширенням доступу до можливостей навчання, знань широкого кола населення, внаслідок чого зростатиме рівень кваліфікації працівників та отримуватимуться необхідні цифрові навички та компетенції споживачів, користувачів нового суспільства. Відповідно, значних обсягів інвестиційного

забезпечення, інвестиційних ресурсів потребуватиме також сфера освіти, навчання та зростання кваліфікаційного рівня працівників, що має забезпечуватися із реалізацією спеціальних державних, освітніх, кваліфікаційних програм, концепції безперервної освіти.

Узагальнення визначальних тенденцій та засад Четвертої промислової революції представлено в таблиці 1

Таблиця 1

Визначальні тенденції та засади Четвертої промислової революції

Класифікаційні ознаки	Особливості Четвертої промислової революції
Галузева спеціалізація	Біотехнології, відновлювальні джерела енергії, робототехніка, інформаційні технології, атомарно точне виробництво
Тип розвитку	Інтенсивний.
Джерела фінансування (інвестування)	Державне бюджетне фінансування, венчурне фінансування, внутрішнє інвестування підприємств, корпорацій.
Структурні зміни в економіці	Якісні та кількісні системні зміни структури економіки зі зростання частки високо технологічних галузей
Пріоритет за видами інновацій	Технологічні, інформаційні, виробничі, комунікаційні, управлінські, логістичні, маркетингові
Модель економіки	Цифрова економіка
Роль держави	Глобальна координація взаємодії між різними економічними агентами
Акценти промислової політики	Забезпечення процесів розвитку технологій та компетенцій та розбудова публічно-приватного партнерства у науково-технологічній сфері.
Зміни в організації виробництва	Впровадження передових виробничих технологій (ПВТ) зі зміною структури та організації виробництва.
Структура виробництва	Автоматизація, роботизація виробництва
Інтеграція кооперація виробництва	Розвиток трансакційних компаній, максимальна інтеграція та кооперація в створенні виробництві та реалізації продуктів
Регіональна промислова політика	Впровадження програм «розумної» спеціалізації регіонів
Зміни в структурі ВВП	Зі зростань частки ІТ послуг та продуктів
Провідні технології	«Індустрія 4.0.» розумні технології на засадах розвитку кіберфізичних систем і їх інтеграції; конвергентні NBIC – технології , із конвергенцією знань навиків та суспільства; біотехнології, нанотехнології, інформаційні, когнітивні технології; технології атомарно точного виробництва; розвиток відновлювальних джерел енергії та їх впровадження із Інтернет
Розвиток науки,	Впровадження національних наукових досліджень за стратегічними напрямами та акине залучення технологій. Формування взаємодії науки, держави та бізнесу в створенні промисловому впровадженні інновацій.
Розвиток освіти	Реалізація державних програм масового набуття сучасних компетенцій та знань необхідних для розвитку цифрової економіки
Основні ресурси	Інтелектуальний капітал, знання, технології, фінансові ресурси,
Суспільні комунікації	Цифровий уряд, безмежний доступ до знань
Розвиток інфраструктури	Розбудова цифрової інфраструктури та комунікацій, інноваційної інфраструктури

Джерело: узагальнено автором

Досліджуючи визначальні тенденції та засади Четвертої промислової революції слід зазначити основні класифікаційні ознаки та особливості дії цих ознак. Так, провідними особливостями галузевої спеціалізації в умовах Четвертої промислової революції науковці зазначають розвиток біотехнологій, відновлювальних джерел енергії, робототехніки, технологій атомарно точного виробництва, інформаційні технології та інших прогресивних технологій майбутнього пов'язаних зі створення нових матеріалів, елементів та інформатизації процесів. За типом розвитку цей період характеризується домінуванням інтенсивного тип розвитку, із активним використанням, інтенсифікацією ресурсів.

Основними джерелами фінансування, інноваційних змін в умовах Четвертої промислової революції можуть виступати: пряме державне бюджетне фінансування, венчурне фінансування високо ризикових інноваційних проектів із венчурних фондів та внутрішнє інвестування інноваційної діяльності за рахунок власних коштів підприємств, корпорацій.

Зазначимо, що Четверта промислова революція активує значні якісні та кількісні системні зміни в структурі економіки пов'язані зі зростанням частки високо технологічних галузей. Відтак, пріоритетними видами інновацій в цей час виступають: технологічні, інформаційні, виробничі, комунікаційні, управлінські, логістичні, маркетингові інновації.

Водночас, Четверта промислова революція здійснюватиметься із розбудовою в країні моделі цифрової економіки яка заснована на цифровізації виробничих, управлінських та загалом економічних та суспільних процесів. В цих умовах роль держави полягатиме у глобальній координації, взаємодії між різними економічними агентами. Водночас, основними акцентами промислової державної політики стане забезпечення процесів розвитку технологій і компетенцій та розбудова публічно-приватного партнерства у науково-технологічній сфері. При цьому, відбуватимуться значні зміни в організації виробництва пов'язані із впровадженням передових виробничих технологій (ПВТ), зміною структури й організації виробництва та із автоматизацією, роботизацією процесів виробництва.

В умовах Четвертої промислової революції зростатиме інтеграція та кооперація промислового виробництва внаслідок розвитку трансакційних компаній та зростання інтеграції та кооперації в створенні, виробництві та реалізації продуктів.

Відбуватимуться значні зміни державної регіональної промислової політики, що забезпечуватиметься із визначенням пріоритетного напряму регіонального розвитку та впровадженням програм «розумної» спеціалізації регіонів. Внаслідок вищезазначених трансформацій відбуватимуться зміни в структурі ВВП зі зростанням частки ІТ послуг та продуктів. Провідними технологіями стануть «Індустрія 4.0.» із розбудовою розумних заводів та впровадженням розумних технології на засадах розвитку кіберфізичних систем і їх інтеграцією; конвергентні NBIC –технології, із конвергенцією знань навиків та суспільства; біотехнології, нанотехнології, інформаційні, когнітивні технології; технології

атомарно- точного виробництва; розвиток відновлювальних джерел енергії та їх передачі.

Зазначимо, що розвиток науки, у цей період буде пов'язаний із впровадженням національних наукових досліджень за стратегічними напрямами та активним залученням технологій, формуванням взаємодії науки, держави та бізнесу в створенні промисловому впровадженні інновацій, а розвиток освіти супроводжуватиметься реалізацією державних програм масового набуття сучасних компетенцій та знань необхідних для розвитку цифрової економіки.

Як зазначається, провідними ресурсами цього періоду виступатимуть: інтелектуальний капітал, знання, технології, фінансові ресурси. Водночас, активного розвитку набудуть суспільні комунікації із розвитком та впровадженням цифрових технологій, цифровим урядом та безмежним доступом до знань економіки та суспільства, що стане можливим із розбудовою цифрової інфраструктури, комунікацій, інноваційної інфраструктури.

Водночас, систематизація визначальних тенденцій та засад, особливостей й характеристик Четвертої промислової революції, дала можливість виявити, що для забезпечення функціонування та інноваційного розвитку в умовах майбутніх революційних змін необхідним є прийняття і впровадження цілеспрямованої нової державної політики, із визначенням її пріоритетних завдань та із формуванням інвестиційно-інноваційного забезпечення промислового розвитку за ключовими аспектами прогресивних змін.

Узагальнення визначальних тенденцій та аспектів Четвертої промислової революції та формування їх проекції на конструювання інвестиційно-інноваційного забезпечення промислового розвитку дає можливість виявити найбільш значимі, ключові аспекти особливості, Четвертої промислової революції а формування та реалізація державної політики за цими напрямками забезпечить фінансово-інвестиційну підтримку впровадженню інновацій та модернізації промисловості країни в умовах Четвертої промислової революції.

Першим аспектом визначено формування та розвиток нової галузевої спеціалізації за напрямками біотехнологій, відновлювальних джерел енергії, робототехніки, інформаційних технології, атомарно-точного виробництва а завданнями державної політики формування інноваційного-інвестиційного забезпечення за цими напрямами є визначення стратегічних для країни пріоритетних галузей розвитку, розробка й реалізація державних програм розвитку стратегічних напрямів та галузей із залученням державного фінансування і внутрішніх інвестиційних ресурсів: фінансової сфери, підприємств, населення.

Наступним аспектом є забезпечення інтенсивного типу розвитку зі

створенням та розвитком внутрішніх інвестиційних фондів; створенням на підприємствах власних інноваційних центрів, підрозділів НДДКР.

Важливим аспектом є комплексність джерел фінансування, що включатиме: державне бюджетне фінансування, венчурне фінансування, внутрішнє інвестування підприємств, корпорацій яке реалізуватиметься завдяки впровадженню прямого державного фінансування стратегічних інноваційних

проектів та програм; фінансування створення інновацій малого бізнесу; впровадження механізмів венчурного фінансування; фінансового стимулювання приватних інвестицій у дослідження та розробки: впровадження механізмів та інструментів податкової, митної, амортизаційної політки із метою стимулювання, мотивування інноваційної діяльності підприємств.

Визначення пріоритетів за видами інновацій а саме технологічних інформаційних, виробничих, комунікаційних, інновацій, дасть можливість застосування та спрямування державних компенсаційних програм для підприємств у впровадженні цих інновацій, із компенсацією державою витрат на НДДКР, інноваційну техніку, технології, закупівлю матеріалів із сум оподаткування підприємств; та активуватиме надання податкових пільг, звільнення від ПДВ та митних зборів на імпортоване обладнання, що не виготовляється в країні та інноваційні технології.

Активна цифровізація управлінських, економічних, виробничих, суспільних процесів із залученням та активуванням внутрішніх інвестиційних ресурсів і застосуванням державно-приватного партнерства, сприятиме створенню стимулюючих податкових умов а державне гарантування активуватиме та стимулюватиме залучення зовнішнього інвестування, закордонних інвестицій.

Структурні зміни в економіці зі зростання частки високо технологічних галузей можуть бути забезпечені із фінансово-інвестиційною підтримкою становлення та розвитку таких галузей промисловості як: енергетичної із розвитком відновлювальних джерел енергії; машинобудування із розвитком робототехніки, атомарно точного виробництва; біотехнологій; фармакології; інформаційних, цифрових технології, хімічної промисловості. Їх реалізація забезпечуватиметься із впровадженням фінансово-інвестиційних програм та проектів розвитку та і з залученням для їх фінансування механізмів державно-приватного партнерства.

Аспект зростання ролі держави у глобальній координації взаємодії між різними економічними агентами реалізовуватиметься з розбудовою публічно-приватного партнерства держави та бізнесу із довгостроковими інвестиційними зобов’язаннями у реалізації стратегічних для держави проектів у науково-технологічній сфері.

Розвиток трансакційних компаній, максимальна інтеграція та кооперація в створенні, виробництві та реалізації продуктів, послуг реалізовуватиметься внаслідок впровадження державної політики на засадах кластерного підходу та із державним ініціюванням створення інноваційних промислових кластерів, що дозволить забезпечити створення та впровадження інновацій за рахунок акумулювання внутрішніх корпоративних ресурсів учасників кластеру та сформує безпосередній зв’язок держави, науки, виробництва у створенні інноваційної продукції.

Аспект впровадження програм «розумної» спеціалізації регіонів може бути реалізований із розвитком державного - приватного партнерства у інвестиційному забезпеченні за стратегічними спеціалізованими напрямами регіонального промислового розвитку.

А аспекті зростання частки ІТ послуг та продуктів інструментом державної промислової політики інвестиційно-інноваційного забезпечення є

впровадження стимулюючої державної тарифної політики, впровадження інструментів державних закупівель та державних замовлень, пільгового кредитування створення та впровадження ІТ проектів.

Завданнями державної промислової політики інвестиційно-інноваційного забезпечення створення та впровадження провідних технології: «розумних технології» на засадах розвитку кіберфізичних систем і їх інтеграції; конвергентних NBIC –технології, із конвергенцією знань навиків та суспільства; біотехнологій, нанотехнологій, когнітивних технологій; технологій атомарно точного виробництва стане забезпечення державної фінансової підтримки приватного інвестування в провідні технології, що включатиме підтримку через надання державних грантів на НДДКР та непряму підтримку із впровадженням системи податкових пільг та кредитів на виконання НДДКР та здійснення інновацій; впровадження інструментів державних закупівель в інноваційній сфері, що забезпечить безпосереднє фінансування та створить попит та поле сприяння інвестиційній активності бізнесу та інвесторів. Водночас, підприємствам, що впроваджуватимуть провідні технології та спрямовуватимуть частину прибутку у розвиток виробництва надаватимуться «податкові канікули».

Впровадження національних наукових досліджень за стратегічними напрямами та активне залучення технологій, формування взаємодії науки, держави та бізнесу в створенні, промисловому впровадженні інновацій може бути забезпечене завдяки прямій державній підтримці через впровадження системи державних грандів на дослідження за напрямками провідних технологій, та непрямим стимулюванням із застосуванням пільгових кредитів та податкових пільг на проведення НДДКР та впровадження провідних технологій а також із державним гарантуванням ініціюванням створення фондів підтримки та розвитку інновацій; фондів венчурного фінансування і венчурних компаній.

Одним із ключових аспектів є реалізація державних програм масового набуття сучасних компетенцій та знань необхідних для розвитку цифрової економіки. Пріоритетним завданням державної політики в його реалізації виступатиме створення та фінансування на засадах публічно-приватного партнерства центрів розвитку компетенцій, розвитку людського капіталу; центрів трансферу технологій. Водночас, розбудова цифрової інфраструктури та комунікацій, інноваційної інфраструктури: бізнес-інкубаторів, техноцентрів, інноваційних центрів, впровадження програм розвитку ІКТ, для інвестиційного забезпечення їх реалізації потребуватиме активного застосування та розвитку інструментів співпраці держави, бізнесу та суспільства, суспільно-приватного партнерства.

***Література*:**

1. Потравка Л. О., Карташова О. Г. Теоретичні засади трансформації соціально-економічної системи України в умовах Четвертої промислової революції. *Економіка та суспільство.* 2018. №14. С. 213-217.

2. Якимчук М. В. Четверта промислова революція та розвиток пакувальної індустрії. *Упаковка, обладнання*. 2017. №1. С. 33-37.

3. Securing the future of German manufacturing industry. Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0. Final.repor. The Industrie 4.0. Working Group; National Academy of Science and Engineering. 2011. 80 p.

4. Матющенко І. Ю. Розробка і впровадження конвергентних технологій в Україні в умовах нової промислової революції: організація державної підтримки: монографія. Київ : ФОП Александрова, 2016. 556 с.

5. Ромашкин А. Е. Распределённое производство. Состояние и перспективы развития. *Представительская власть.* 2007. №3 (76). С. 56-63.

6. Мельник Л. Г. Четвёртая промышленная революция: предпосылки и содержание. *Актуальні проблеми економіки.* 2016. №9 (183). С. 26-30.

7. Мельник Л. Г. Рождение сетевой новой экономики: опыт ЕС и практика Украины в свете Третьей и революций: монография. Сумы: Университетская книга. 2018. 432 с.

8. Куйбіда С. Теоретико-методологічні основи формування інструментів структурної перебудови національної економіки в умовах четвертої промислової революції та глобалізації. *Ефективність державного управління.* 2017. Вип. 4 (53). С. 197-207.

9.Жулин О. В. Перспективи та загрози соціально-економічного розвитку України в умовах Четвертої промислової революції. *Економіка та управління на транспорті.* 2017. №4. С. 97-108.

10. Хель И. Индустрия 4.0.: что такое Четвёртая промышленная революция? 2015. URL : http://hi/news.ru/business/analytics/industriya/4/0/chto/ takoe/chet/vertaya/ promyshlennaya/ revoolyuciya.html.

11. Якимчук М. В. Четверта промислова революція та розвиток пакувальної індустрії. *Упаковка, обладнання.* 2017. №1. С. 33-37.

12. Ілляшенко С. М. Перспективи та загрози Четвертої промислової революції та їх урахування при виборі стратегій інноваційного зростання. *Маркетинг і менеджмент інновацій.* 2016. №1. С. 11-21.

13.Акімова Т. В. Шляхи вирішення проблеми розвитку підприємництва в умовах недосконалого конкурентного середовища .*Економічний аналіз*. 2014. Т. 15. №2. С. 70-79.

14. Лігузова В. О. Світовий досвід державної підтримки інновацій. *Науковий вісник Миколаївського національного університету ім. В. Сухомлинського.* 2017. №18. С. 36-41.

15. Касьяненко В. Зарубіжний досвід управління інноваційним потенціалом економіки та можливості його використання в Україні. *Маркетинг і менеджмент інновацій.* 2011. № 4. С. 200-204.

16. Петрова І. Л., Шпильова Т. І., Сисоліна Н. П. Інноваційна діяльність:стимули і перешкоди: монографія. Київ : Дорадо-Друк, 2010. 320 с.

17. Наджафов З. Деякі аспекти державної інноваційної політики у промислово розвинутих країнах. *Економіст.* 2016. №6. С. 45-49.

18. Онищко С. В. Фінансове забезпечення інноваційного розвитку: монографія. Ірпінь: НАДПСУ, 2004. 434 с.

19. Федоренко І. Л. Інструменти державної інноваційної політики: світовий досвід. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2008. №3(82). С. 79-81.

20. Ядранська О. В. Зарубіжний досвід державного регулювання науки: основні форми та напоями. *Збірник наукових праць ДонДУУ.* 2016. № 93. Т. 8. С. 63-69.

21. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред.. В. М. Геєця та ін; НАН України. Київ : НАН України, 2015. 336 с.

22. Бошота Н. В. Шишола Д. В. Зарубіжний досвід державного регулювання інноваційної діяльності. *Молодий вчений.* 2016. № 9. С. 14-18.

23. Овчаренко Л. В. Роль державного регулювання у становленні інноваційного підприємництва в країнах із перехідною економікою. *Наукові записки.* 2013. №21. С. 49-55.

25. Бабкин А. В. Цифровая экономика и Индустрия 4.0.: проблемы и перспективы. Санкт-Петербург: Политехнический университет, 2017. 685 с.

26. Скиба М. В. Теоретичні аспекти державного регулювання інноваційної діяльності: стусніть, мета,засоби. *Науковий вісник УНУ.* 2017. №15. С. 121-124.

ЗАЙНЯТІСТЬ В УКРАЇНІ: ІННОВАЦІЙНІСТЬ, ГНУЧКІСТЬ, ЗАХИЩЕНІСТЬ

ПЕТРОВА І.Л.
доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4206-5403

Досвід перших десятиліть XXI століття викриває накопичення і загострення численних соціально-економічних проблем життєдіяльності людства, вирішення яких потребує кардинальної зміни парадигми суспільного розвитку. У межах загально прийнятих науково-методологічних підходів практично неможливо відповісти на гучні виклики часу: швидкість, постійність і непередбачуваність змін, вичерпність і недостатність ресурсів, їх нерівномірний і несправедливий розподіл, криза усталених культурних, моральних, політико-правових засад, економічні парадокси та потрясіння. Ідея максимального зростання валового внутрішнього продукту в якості критерію добробуту і процвітання не виправдовується внаслідок глибокої суперечності з імперативом стійкого розвитку і збалансованого функціонування усіх частин єдиного суспільного організму.

Сучасні дослідження у межах зазначеної проблематики, як проголошено у Доповіді Римського клубу 2018 р., мають базуватися не на системно – аналітичному, а на інтегральному підході. Системне мислення розглядає реальність у механістичних категоріях, не охоплюючи її органічну інтегральність та не створюючи холістичної картини світу. Натомість інтегральне мислення здатне «сприймати, організовувати, узгоджувати й поєднувати окремі фрагменти в єдине ціле, досягаючи у такий спосіб істинного розуміння реальності» [1]. Воно відрізняється від системного мислення, як інтеграція відрізняється від агрегації.

Інтегральний підхід, з нашої точки зору, варто застосувати до дослідження феномену зайнятості населення, яка, безсумнівно, є серцевиною соціально-економічної будови суспільства, і, у свою чергу, має складну структуру, що віддзеркалює взаємодію практично всіх компонентів суспільного організму. Складність та стійкість зайнятості, її динамізм та гнучкість, соціальний та економічний ефект у діяльності суспільства мають бути концептуально осмислені як прояви єдиного цілого з метою забезпечення його гармонійного і збалансованого розвитку.

На наш погляд, у світлі сучасних суспільних змін концепція повної та продуктивної зайнятості, затверджена у відповідних міжнародних документах [2, ст.1], а також в українському трудовому законодавстві, потребує подальшого розвитку. Новому змісту зайнятості в контексті розгортання четвертої та п’ятої промислової революції відповідає концепція ефективної зайнятості, яка доповнює її суто економічний аспект соціальним. У межах цієї концепції акцент переноситься на гуманізацію та гармонізацію відносин у сфері

праці, забезпечення її гідних умов, єдності інтересів ключових суб'єктів трудових процесів, досягнення цілей всебічного розвитку і самореалізації працівника нового типу. Зайнятість у цьому форматі виступає не ціллю, а засобом підвищення добробуту суспільства в цілому та індивідів зокрема. Для практичної імплементації цієї концепції має бути розроблена стратегія економічного зростання на основі ефективної зайнятості, метою якої має бути забезпечення соціальних пріоритетів розвитку суспільства, насамперед, підвищення якості життя населення.

Законом України «Про зайнятість населення», ст.1, вона визначається як діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі [3]. Здійснення такої діяльності за сучасних обставин передбачає забезпечення працівників гідними робочими місцями, створення скоординованої взаємодії процесів виробництва і споживання, налагодження різноманітних умов та чинників для творчої реалізації людського потенціалу з метою досягнення соціальної та економічної ефективності на всіх рівнях господарювання. У сфері зайнятості нагальними є завдання: підвищення конкурентоспроможності робочої сили; інвестування в затребувані сучасною економікою форми освіти; комплексної заміни неефективних робочих місць сучасними ефективними; кардинальні зміни у системі мотивації праці, розвиток гнучкості ринку праці, організації та оплати праці; сприяння самозайнятості, зайнятості у сфері малого та середнього бізнесу; економічна та інституційна підтримка нетрадиційних форм зайнятості, зокрема у високотехнологічному секторі економіки.

В умовах інноваційного розвитку є очевидною небезпека тенденцій до збереження, а подекуди і збільшення сегменту низько кваліфікованої «дешевої» праці, деіндустріалізації економіки, орієнтації переважно на аграрні перспективи майбутнього країни. Україна має достатній ресурсний потенціал для економічного зростання на базі передових технологій, спираючись на інноваційні види діяльності, модель ефективної зайнятості.

Необхідність модернізації зайнятості визначається її позицією ключової макроекономічної категорії, яка корелює з динамікою валового внутрішнього продукту, продуктивності суспільної праці, притоку інвестицій в економіку, обсягів експорту та імпорту, рівня доходів в суспільстві, а також кредитною та податковою політикою держави.

Аналіз макропоказників останнього десятиліття переконливо свідчить про зниження абсолютних значень занятості в українській економіці (рис.1) [4]. За цей же період відбувалося деяке збільшення фактичного ВВП.

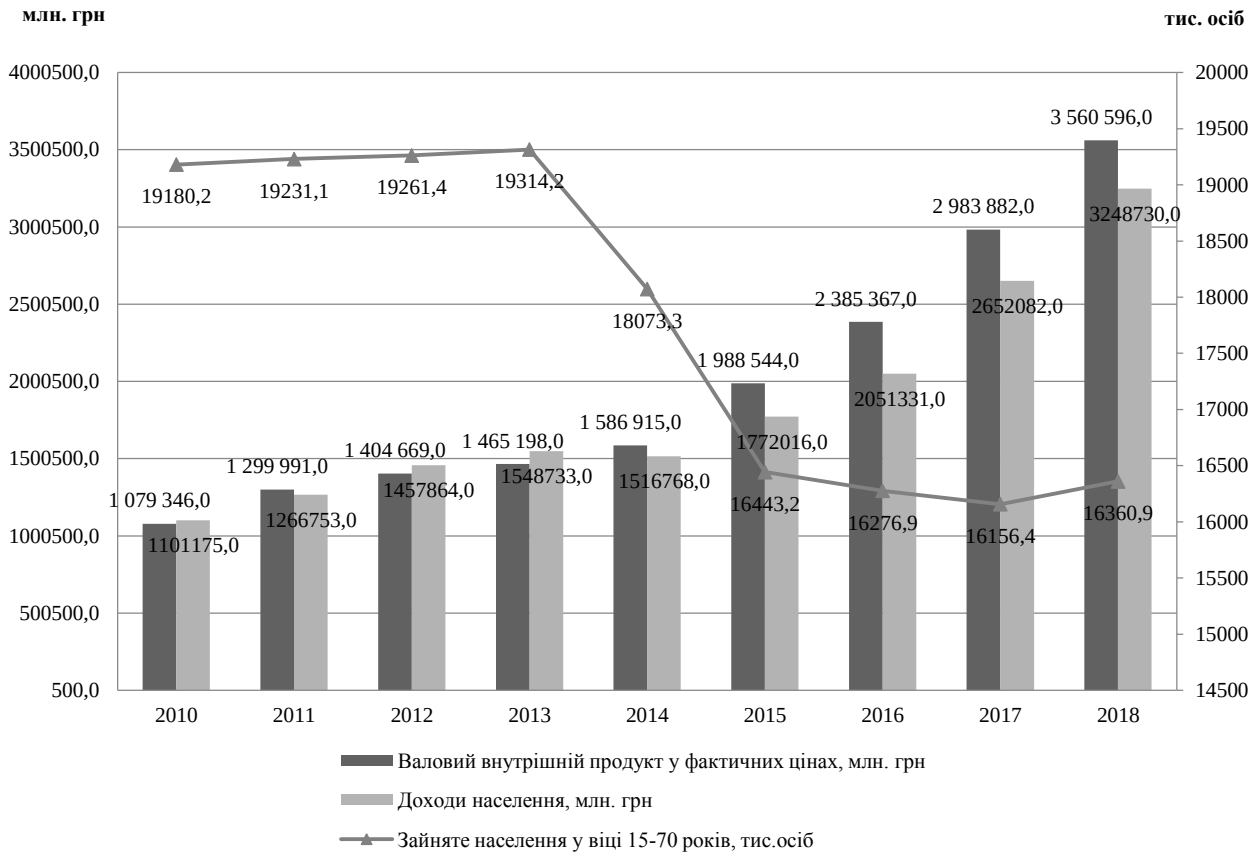

Рис. 1. Динаміка зайнятості, ВВП та доходів населення

Проте зміна реального ВВП характеризувалася, по – перше, глибоким падінням у період 2013-2015 рр. (майже на 10%), по-друге, значним відставанням від фактичного ВВП у 2016-2019 р., по-третє, подвійним відривом темпів росту реального ВВП в Україні (3,4% у 2018 р. та 3,2% у 2020 р.) (рис. 2), від аналогічного показника (6-7%), властивого розвиненим економікам [5]. Слід додати, що рівень ВВП України у 2019 р. не досяг і двох третин від рівня 1991 р., що свідчить про негативний довготривалий тренд.

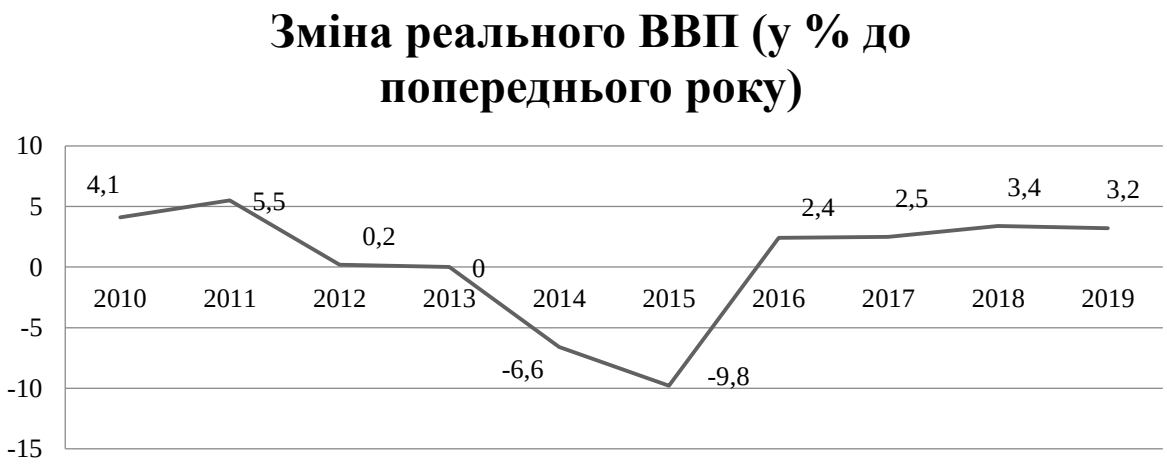

Рис. 2. Динаміка реального ВВП

Проте кількісні зміни не є достатньо показовими без урахування якісних показників. Більш того, на нашу точку зору, негативний тренд кількісних змін значною мірою зумовлений саме якісними характеристиками створення валового внутрішнього продукту в Україні. У структурі ВВП традиційно переважають продукти сировинних галузей, низько технологічних секторів економіки, з низьким вмістом доданої вартості, що знижує можливості істотного підвищення продуктивності праці та стійкого економічного зростання. Орієнтири останніх років на сировинний експорт, першорядність аграрної сфери, послідовне обмеження правової та економічної свободи національного виробника призвело до спрощення структури виробництва і зайнятості. Частка високотехнологічних видів діяльності зменшувалася, внаслідок чого Україна втрачала достатньо високі позиції у літакобудуванні, ракетно-космічній галузі, суднобудуванні, машинобудуванні, електроніці. Це супроводжувалось переміщенням робочої сили із секторів ефективних робочих місць до неефективних з неминучою втратою людського капіталу.

Погіршення структури виробництва і зайнятості створює реальну загрозу стійкості економічної системи. Українськими фахівцями підкреслено, що передумовою стійкого та стабільного розвитку економіки є її складність, різноманітність товарів та послуг, яка визначається наявністю високотехнологічних секторів, створюваною доданою вартістю, зростанням експорту більш складної, більш переробленої продукції, сферою послуг, спрямованою на розвиток інфраструктури високотехнологічного суспільства [6, 7]. У протилежному випадку економіка втрачає стійкість і стає залежною від невеликої кількості низько технологічних секторів, переважно сировинного спрямування.

Зв'язок між стійкістю економіки та її складністю є доведеним світовими теоретичними дослідженнями проблем економічного зростання та світовою практикою. Рікардо Хаусманном був запропонований індекс економічної складності, який характеризує насамперед складність та диверсифікацію експортних товарів країни [8]. За цим показником Україна посідає 42 місце з 133 країн світу у рейтингу індексу економічної складності The Atlas of Economic Complexity, причому за останнє десятиліття її позиція погіршилася, що свідчить про спрощення структури виробництва і нераціональну структуру зайнятості [9].

Пов’язаною зі спрощенням економічної структури є тенденція до відставання України від інших розвинених країн за темпами інноваційного розвитку. Економічне зростання відбувається переважно за рахунок екстенсивних факторів та галузей, що мають низький рівень інноваційності. Частка українських підприємств, що здійснюють інноваційну активність, у 2018 р. становила 16,4% (табл.1), тоді як середній показник серед країн-членів ЄС складає 44% . Частка інноваційної продукції в загальному обсязі промислової продукції складає всього 2,5%.

Таблиця 1

Динаміка показників інноваційної діяльності в Україні за 2010-2018 рр.

Показники інноваційної діяльності	2010	2014	2018	Зміна 2018/ 2010, %
Частка кількості інноваційно активних підприємств у загальній кількості промислових підприємств, %	13,8	16,1	16,4	+18, 8
Загальний обсяг витрат на інновації промислових підприємств, млн. грн	8045,5	7695,9	12180,1	+51,3
Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, тис. осіб	182,5	136,1	88,1	-51,7
Витрати на виконання наукових досліджень і розробок, млн. грн	8107,1	9487,5	16773,7	+106,9

Динаміка показників, поданих у таблиці 1, свідчить про те, що поряд з постійно невисокою часткою інноваційних активних підприємств, впродовж періоду 2010 -2018 рр. відбувалося різке падіння (практично удвічі) чисельності зайнятих у виконанні наукових досліджень і розробок. Майже аналогічний розрив можемо спостерігати між витратами на виконання наукових досліджень і розробок та витратами на інновації промислових підприємств, що опосередковано вказує на низьку ефективність та результативність інноваційної діяльності.

Відставання у розробці та здійсненні інновацій породжує значний ризик втрати конкурентних позицій, обмеження можливостей розвитку та використання інтелектуального потенціалу. Подальше використання витратної економічної моделі, висока матеріало-, капітало- й енергоємність виробництва, відсутність стимулів до інновацій і розвитку нових технологічних укладів обумовлюють неконкурентоспроможність української економіки, стримують підвищення рівня та якості життя населення, провокують збільшення соціальної напруги і посилюють загрози економічній безпеці держави.

Без активної інноваційної політики, в рамках спрощеного виробництва з домінуванням його низькотехнологічних секторів неможливо забезпечити підвищення продуктивності праці. Тривале відставання України за продуктивністю є критичним для її подальшого розвитку. Економічне стимулювання підприємств реального сектору засобами кредитно-грошової та інвестиційної політики, яке не має на меті радикальних зрушень у продуктивності, є марнотратством. За індексом продуктивності праці, розрахованим МВФ і МОП для 85 країн, Україна посідає 72-е місце. Країна істотно відстає від європейських партнерів, маючи рівень продуктивності праці втричі нижчий, ніж у Словаччині, учетверо – ніж у Німеччині та в 5 разів – ніж у Франції. Щоб наздогнати найближчого партнера – Польщу, треба підняти рівень продуктивності праці у 2,6 рази. Проте на заваді стають неадекватні умови праці, відсутність нових виробничих технологій, втрата значної частки людського капіталу, недостатня кваліфікація робочої сили, превалювання в

структурі промисловості України товарів з низьким та середньо-низьким рівнями технологічності.

Внаслідок неефективної структури виробництва у суспільстві консервується нераціональна і неефективна структура зайнятості. Так, за даними Статистичної служби ЄС (Eurostat), для 28 країн-членів, у 2014 р. зайнятість в аграрному секторі становила 5 %, промисловому – 21,9, сервісному – 73,1 %. Натомість в Україні, у 2015 р. відповідна пропорція мала такий вигляд: 19,1, 15,1 і 65,8 %. За період 2010 -2018 рр. зайнятість у сфері промисловості скорочувалася більшою мірою, ніж в інших сферах. Зокрема у машинобудуванні, ключовій галузі вторинного сектору економіки, серцевини обробної промисловості, чисельність робітників знизилася майже на третину. Відтак, в структурі української економіки відбулося збільшення частки первинного сектору, зростання третинного (сфери послуг), тоді як вторинний зазнав фактичної руйнації, що призвело до деіндустріалізації економіки, її розбалансування та зниження конкурентоспроможності на світових ринках. Низькими темпами йде формування інноваційних форм зайнятості. Професійно-кваліфікаційна структура зайнятості, не зважаючи на загалом високий рівень освіти українських працівників, не відповідає потребам поточного та майбутнього станів ринку праці.

Кількісне зростання зайнятості у сфері послуг (третинний сектор економіки) не супроводжувалося якісними змінами, адекватними потребам формування високотехнологічної виробництва. В країні не створена належна інноваційна інфраструктура, ринки інтелектуальної власності, товарів та послуг, інновацій, ринок інноваційної праці. Аналізуючи якісну структуру зайнятості у сфері послуг, слід зазначити, щоб більшість її працівників задіяні в оптовій і роздрібній торгівлі. Цей вид економічної діяльності разом із сільським господарством забезпечував 38,8 % усієї зайнятості в країні, тоді як частка зайнятих в інноваційних видах економічної діяльності (освіта, професійна наукова та технічна діяльність, інформація й телекомунікації) становила лише 13,3 %. Отже, структура зайнятості в Україні є неякісною, з низьким вмістом її інноваційних видів і домінуванням видів праці, характерних для застарілих технологічних укладів. Сфера послуг є нерозвиненою, в її структурі превалюють фінансово-торгово-посередницькі, тоді як сектор інноваційних послуг (інноваційна інфраструктура) перебуває на початкових етапах формування [10]. Диспропорції в структурі зайнятості (секторальні, регіональні, за видами діяльності, професійно-кваліфікаційні) сукупно спричиняють неефективне використання суспільної праці.

Сучасною світовою тенденцією є розвиток четвертинної та п’ятинної зайнятості, які виникають за рахунок виокремлення з третинного сектору, найбільшого за чисельністю зайнятих, ще двох секторів, що охоплюють зайнятість у сфері послуг для бізнесу та зайнятість у сфері послуг для населення відповідно. Обидва типи зайнятості базуються на застосуванні інформаційно-комп’ютерних технологій.

Подальше реформування зайнятості в Україні, на наш погляд, має відбуватися у форматі її інноваційності та гнучкості. Власно кажучи, гнучкість

зайнятості є необхідною умовою її інноваційного розвитку, ключовим фактором підвищення її соціальної та економічної ефективності. Гнучкість передбачає вільний перелив робочої сили із зовнішнього ринку праці на внутрішній і навпаки, широке різноманіття форм, методів, режимів використання праці, диференціацію її оплати, що створює умови для ефективнішого використання ресурсів праці, скорішого подолання кризових явищ, адаптації до нових викликів та шоків. З цих позицій гнучкість зайнятості призводить до ускладнення економічної системи, вищого ступеню її адаптованості до змін і зрештою до підвищення стійкості. Особливістю гнучкої зайнятості є те, що вона передбачає односпрямовану зміну динаміки чисельності зайнятих в економіці залежно від динаміки обсягу ВВП, яка свідчить про узгодженість основних макропропорцій. На відміну від гнучкої, жорстка зайнятість означає різноспрямовану динаміку чисельності зайнятих та динаміки обсягу ВВП, яка може бути двоякою. Пряма жорсткість зайнятості має місце тоді, коли динаміка обсягу ВВП перевищує зміни чисельності зайнятої робочої сили. Зворотна жорсткість зайнятості характеризується протилежним чином:зміни зайнятості випереджують зміни ВВП. Так, протягом тривалого періоду реформування української економіки в країні підтримувалося зростання зайнятості за низьких темпів зміни ВВП. Така ситуація свідчить про збереження стабільної, але неефективної зайнятості.

Разом з тим, надмірна і нерегульована гнучкість зайнятості провокує економічну нестабільність і соціальну незахищеність. У доповіді Eurofound (2020), Європейської фундації за поліпшення життєвих і робочих умов, йдеться про те, що сучасні мегатренди глобалізації, діджиталізації/технологічного розвитку, зміни клімату/зовнішнього середовища та соціально-демографічні зміни, поодинці або в комбінації впливають на зростання гнучкості європейського ринку праці [11]. За цих умов, зазначається у доповіді, необхідно забезпечити збалансованість інтересів основних суб’єктів трудового процесу – як роботодавців, так і працівників. Актуальність цього підтверджується тим, що більше половини європейських підприємств використовують еластичні форми робочого часу.

В Україні формування гнучкої зайнятості є багатоаспектним, різноплановим, суперечливим процесом, який має неоднозначні наслідки для економіки, сфери зайнятості та якості життєдіяльності населення. В основі цього процесу флексибілізації зайнятості лежать цілком об’єктивні причини. По-перше, це поширення ІКТ – технологій, які радикально змінюють зміст та характер праці у сучасному суспільстві. По-друге, це необхідність реструктуризації зайнятості та попередження безробіття в умовах структурних зрушень в економіці. По-третє, це організаційні зміни, пов’язані з переходом від крупномасштабного виробництва до його індивідуалізації. Нарешті, по-четверте, це соціально-демографічні зміни, що виявляються у потребах населення в еластичних формах прикладання праці, які дозволяють самостійно планувати свій робочий простір, час та дозвілля, поєднувати різноманітні види діяльності. Внаслідок комплексної дії цих змін зайнятість набуває гнучкості за рахунок поєднання її стандартних і нестандартних форм. За даними соціологічного дослідження

«Глобальні тенденції у сфері управління персоналом – 2018», проведеного компанією Делойт у 2018 р., яке охопило понад 11 000 HR-фахівців та керівників компаній, лише 42% респондентів зазначили, що їхні організації здебільшого складаються зі штатних працівників. Проте, йдеться у висновках з опитування, роботодавці очікують, що протягом наступних кількох років вони значно збільшать кількість працівників за контрактом, а також фрілансерів та гіг-працівників.

Відтак, сучасна робоча сила перетворилася на динамічну екосистему, елементи якої характеризуються гнучкістю, що в кінцевому рахунку сприяє забезпеченню стійкості системи. З позицій системного підходу, гнучкість зайнятості може виступати фактором дестабілізації, проте у межах інтегрованого підходу вона є запорукою забезпечення її стійкості.

З макроекономічної точки зору, гнучкість означає швидкість, з якою ринок праці пристосовується до зовнішніх потрясінь або змін в економічних умовах, іншими словами, гнучкість ринку праці є ступенем, до якого кількість зайнятих або робочих годин (кількісне коригування) або заробітна плата (коригування цін) пристосовуються до економічних змін". За гнучкого ринку відбувається ослаблення захисту робочих місць і збільшення ймовірності втрати роботи, але шанси знаходження нових робочих місць (або додаткових робочих місць) на такому ринку є вищими [12].

Відповідно до Висновків експертів МОП виокремлюють чотири основні форми нестандартної зайнятості: 1) тимчасова; 2) неповна; 3) тимчасова агентська зайнятість та множинні трудові відносини; 4) замасковані трудові відносини (Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (2015). ILO).

В Україні у тій чи іншій мірі присутні такі форми нестандартної зайнятості: зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість, дистанційна зайнятість, тимчасова зайнятість, запозичена праця (аутстафінг, аутсорсинг, лізинг персоналу), вторинна зайнятість, зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру, множинна (портфельна) зайнятість або робота за сумісництвом; розподіл робочого місця (job sharing), за умов якого на одне робоче місце наймаються два або більше робітників, які працюють по черзі; телеробота, праця за викликом; неформальна зайнятість, самозайнятість, незареєстрована зайнятість у формальному секторі.

Наше дослідження показало, що внутрішні ринки праці (підприємств) в Україні мають низьку толерантність до флексибілізації, зокрема обмежують можливості гнучкості для штатних працівників та утискують права позаштатних працівників, які є проявом гнучкості ринку праці, у соціальних правах і гарантіях. З іншого боку, позитивною тенденцією є стрімкий розвиток українського фрілансерства.

За даними українського сервісу Freelancehunt, тільки за 2019 рік кількість фрілансерів зросла на 55%, кількість замовників, як і сукупний бюджет проектів, збільшилася на 35%, а кількість проектів – на 20%. Половина всіх бюджетів зосереджена на оплату послуг програмістів, крім того, затребуваною є праця дизайнерів, зайнятих у сферах СЕО та маркетингу, роботи з клієнтами,

текстами, мобільної розробки,аудіо та відео, перекладів, архітектури та інжинірингу, системного адміністрування. Ще разючішим є зростання чисельності фрілансерів у березні-квітні 2020 у зв'язку з поширенням епідемії Covid-19, що стало яскравою, хоч і сумною демонстрацією переваг е-зайнятості. Слід додати, що попит на українських програмістів-фрілансерів на світовому ринку дуже високий, що підкреслює високий потенціал вітчизняних працівників. Проте, з іншого боку, є приклади неефективної нестандартної зайнятості, зокрема в сільському господарстві та сфері торгівлі, де нестандартні форми зайнятості часто відповідають доіндустріальному її типу.

Отже, оцінюючи тенденцію поширення нестандартної зайнятості з позицій досягнення ефективної зайнятості в економіці, варто зазначити двоякість її впливу. З одного боку, відхід від абсолютизації стандартної зайнятості посилює її гнучкість, слугує амортизатором для багатьох категорій працівників на ринку, дозволяє використовувати працю високо інтелектуального сегменту зайнятих на варіативних умовах трудової угоди. З іншого боку, розповсюдження деяких видів нестандартної зайнятості, особливо її вимушеної неповної форми, веде до деіндустріалізації та консервації непродуктивної праці.

У найближчому майбутньому варто очікувати істотного зростання обсягів нестандартної зайнятості, обумовленого тенденцією до цифровізації економіки. Цифрова зайнятість за своєю природою вимагає зміни усталених уявлень про просторові та часові межі використання людської праці. Вважаємо, що гнучкість є іманентною формою розвитку цифрової зайнятості.

Вона відіграє потрійну роль у розвитку соціально-трудових відносин: по-перше, це є засіб адаптації суб'єктів ринку праці до змінних умов, по-друге, це засіб самореалізації трудових і творчих здібностей, по-третє, це засіб розвитку само управління та демократизації відносин зайнятості.

Основними сучасними формами гнучкості ринку праці є територіальна і професійна мобільність, гнучкі контракти, нові форми організації праці та управління персоналом, різноманіття форм найму та звільнення, професійно-кваліфікаційної перепідготовки працівників, диференціація заробітної плати, гнучке регулювання витрат на робочу силу, гнучкість режимів роботи і розподілу робочого часу, різноманіття методів і форм соціальної допомоги, різноманіття методів і форм зайнятості.

До прогресивних форм флексибілізації ринку праці слід віднести упровадження проектної форми організації праці на підприємствах (як найманих робітників, так і самозайнятих), яка характеризується процесами розмивання жорстких посадових інструкцій і чітких функціональних обов'язків. У сучасних умовах деякі види високотехнологічної продукції або послуг (особливо в сфері інформаційно-комунікаційних технологій, проектування, інженерних розробок) можуть створюватися в рамках мобільної робочої групи, яка організується заради одного чи декількох проектів, в рамках однієї чи декількох організацій. Системотвірним виступає не організаційний, а ідейно-проективний фактор. Учасники проектної групи можуть належати до різних підприємств і галузей, локалізуватися у різних регіонах чи навіть країнах, а також виконувати неоднакові, але компліментарні функціональні обов'язки в

залежності від конкретного проекту. Основна особливість цієї форми флексибілізації ринку праці полягає в більш гнучкому, мобільному та непостійному характері робочих проектних груп. Іншою прогресивною формою флексибілізації зайнятості є - становлення кластерно-мережевих структур із горизонтальними зв'язками на противагу жорсткій вертикальній ієрархічній системі, характерній для індустріального суспільства. Ознаками мережевого підприємства є внутрішня адаптованість і зовнішня гнучкість, націлені на ефективність прийняття стратегічних рішень та глибоку організаційну інтеграцію всіх ланок виробничого процесу. Мережеве підприємство потребує відповідного мережевого працівника, трудовий процес якого організований за принципами нового поділу праці в межах типології, побудованої на базі трьох вимірів, що передбачає залучення працівників до виконання більшої кількості управлінських функцій, прийняття рішень, посилення взаємозалежності і співпраці з іншими ланками виробничого процесу.

Разом з тим, неконтрольована флексибілізація ринку праці становить численні соціальні ризики. Насамперед, це торкається нестандартних контрактів, які часто приховують пряму експлуатацію дешевої низько кваліфікованої праці.

Європейською комісією розроблено «Напрями забезпечення прозорості та передбачуваності умов праці», спрямовані на врегулювання нестандартних контрактів, виходячи з того, що вони загрожують соціальній безпеці та захисту працівників. Основа увага приділена так званим «нуль годин» контрактам [13]. У Болгарії, наприклад, існує практика одноденного контракту, який означає, що працівників не попереджають, чи вийдуть вони на роботу завтра. Цей контракт не вимагає досвіду роботи та не забезпечує ніякого захисту типу пільги з безробіття, декретної відпустки і дозволяє лише мінімальну оплату лікарняного.

З метою зменшення негативного впливу флексибілізації ринку праці, європейська спільнота запропонувала концепцію flexicurity, спрямовану на досягнення балансу між необхідним ступенем гнучкості на ринку праці та соціальною захищеність працівників [12]. Елементами гнучкості (flexibiity) в цій концепції є: кількісна гнучкість (адаптація кількості зайнятих), гнучкість робочого часу, функціональна гнучкість (між різними типами завдань), і гнучкість заробітної плати. До елементів захисту (security) - захищеність робочого місця; захищеність і гарантії зайнятості, соціальний захист (від безробіття, хвороби, нещасних випадків) і комбінований захист (можливість поєднувати трудову кар'єру і особисте життя, наприклад, виховання дітей) [14].

За підходом Ф. Троса і Т.Вітагена, термін “Flexicurity» визначає ступінь комбінації праці, зайнятості, доходів та соціального захисту, що підтримують працевлаштування робітників із відносно слабкими позиціями і дозволяють активно приймати участь на ринку праці та бути при цьому соціально захищеними; разом із тим – забезпечувати кількісну (внутрішню та зовнішню) функціональну гнучкість, а також гнучкість заробітної плати, що дозволяє компаніям тимчасово та адекватно адаптуватися до умов, що змінюються, з метою посилення конкурентоспроможності та продуктивності [15].

На даному етапі трудове законодавство України щодо гнучкості ринку праці є недосконалим та незавершеним. Хоча в ньому внесено зміни щодо дистанційної зайнятості, основні положення цього законодавства не містять механізму практичної реалізації гнучких форм зайнятості у формальній сфері економіки. Зокрема, залишаються невирішеними питання соціального захисту працівників нових нестандартних форм зайнятості.

Враховуючи як переваги, так і недоліки використання нестандартних форм зайнятості, важливо визначити критерії оцінки ефективності їх регулювання. В роботі Галайди Т.О., Теницької Н.Б. та Чорногорської Н.В. такими критеріями встановлено: забезпечення гарантій зайнятості, забезпечення прав працівників і роботодавців, гідний рівень оплати праці, взаємодія суб'єктів трудових відносин на принципах соціального партнерства, соціальна стабільність у суспільстві [16]. На нашу думку, до цього переліку варто додати результативні показники застосування нестандартних форм зайнятості (продуктивність та якість створюваних товарів та послуг).

Для підвищення ефективності зайнятості взагалі та її нестандартних форм зокрема необхідний комплексний інтегрований підхід до регулювання соціально-трудових відносин у світлі сучасних мегатрендів їх розвитку.

Ми погоджуємося з ідеєю про необхідність впровадження соціальних інновацій у цей процес. Серед них фахівцями відзначаються такі:

– державно-приватні партнерства для створення робочих місць;
– інноваційні форми гнучкості роботи у поєднанні з соціальними технологіями спостереження, реєстрації і контролю за умовами праці та безпекою;
– поширення аутсорсингу, аутстаффінгу та лізингу персоналу;
– модернізація соціального діалогу у форматі «держава-бізнес-профспілки» до формату «держава-бізнес-суспільство;
– перехід від політики соціальної підтримки до активної політики зайнятості;
– комплексна постійно діюча програма професійної орієнтації;
– інноваційна технологія вступу молоді на ринок праці;
– сприяння соціальній та професійній реабілітації безробітних;
– програми активного залучення економічно неактивного населення;
– ваучерні технології в професійному навчанні;
– стимулювання професійної та територіальної мобільності;
– модернізація створення інноваційних робочих місць, тобто телекомунікацій на основі онлайн-комунікацій, модернізованих робочих місць вдома та коворкінгу [17].

Крім того, варто звернути увагу на удосконалення інституційних умов флексибілізації українського ринку праці, які, з одного боку, сприятимуть підвищенню його конкурентоспроможності, а з іншого, посиленню соціальної захищеності працівників. Серед таких умов слід зазначити наступні:

– розвиток правової та економічної інфраструктури ринку праці на основі інтегрованого підходу до його розвитку, забезпечення його різноманітності, динамізму та гнучкості;

– подальше удосконалення законодавства про працю у напрямку його децентралізації: регулювання зайнятості за допомогою місцевого самоврядування, виявлення «полюсів зростання» зайнятості інноваційного типу в регіонах та їх підтримка, збереження та покращення кадрового потенціалу регіону;

– сприяння розвитку малого і середнього бізнесу, самозайнятості населення;

– забезпечення умов гідної праці у її різних формах з акцентом на посиленні соціального захисту працівників;

– встановлення пільг роботодавцям з боку органів місцевого самоврядування щодо створення нових робочих місць;

– впровадження нестандартних форм зайнятості і гнучких режимів праці з відповідним інституційним оформленням «нових практик» зайнятості;

– врегулювання відрахувань від заробітної плати і податків з доходів для підвищення гнучкості зайнятості і робочого часу;

– інвестування в людський капітал, розвиток потрібних інтелектуальних, емоційних та цифрових компетенцій населення, надання грантів з боку держави на навчання, повне чи часткове зменшення видатків на навчання (перенавчання) працівників;

– підтримка територіальної мобільності робочої сили, у тому числі трудової та освітньої.

Таким чином, основними векторами розвитку зайнятості на сучасному етапі є інноваційність, гнучкість і соціальна захищеність. Вони мають стати орієнтирами розроблення комплексних програм зайнятості з метою підвищення ефективності економіки та добробуту населення країни.

Література:

1. Доклад Римского клуба. URL : https://www.researchgate.net/publication/327665462_Doklad_Rimskogo_kluba

2. Про політику в галузі зайнятості : Конвенція МОП від 9 липня 1964 р. №122. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. Женева: Міжнародне бюро праці, 2001. Т.1. С. 750-752.

3. Про зайнятість населення : Закон України, редакція від 14.01.2020 №IX. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17.

4. Офіційний сайт Державної служби статистики. URL : www. ukr.stat.gov.ua

5. Зростання ВВП України в 2019 р. URL : https://ua-news.liga.net/economics/news/zrostannya-vvp-ukraini-v-2019-rotsi-spovilnilosya-do-32---derjstat.

6. Траектория украинского ВВП: есть ли возможность ее изменить. URL : https://www.epravda.com.ua/rus/columns/2019/05/7/647578/.

7. Громенкова С. В. Підвищення рівня економічної складності як фактор зростання української економіки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2020. Вип. 29. С. 31-37.

8. Hausmann R., Hidalgo C., Bustos S. The atlas of economic complexity: Mapping paths to prosperity. *Mit Press*. 2014. 59 p.

9. The Atlas of Economic Complexity: Growth Projections. URL: http://atlas.cid.harvard.edu/growth-projections.

10. Петрова І. Л. Інноваційний сегмент ринку праці: оцінка тенденцій та перспектив. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. №1(32). С. 166-180.

11. European Working Conditions Survey 2020. URL : https://www.eurofound.europa.eu/surveys/2020/european-working-conditions-survey-2020.

12. Cazes S., Nesporova A. (ed.) Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe. Geneva, ILO, 2007.

13. Flexibility and labour protection wolf full and lamb alive fairy tale. URL : https://www.socialeurope.eu/flexibility-and-labour-protection-wolf-full-and-lamb-alive-fairy-tale/.

14. Ванкевич Е. В. Зайцева О. В. Концепция флексикьюрити и ее имплементация в практику регулирования занятости в республике Беларусь. *Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D*. 2016. №14. С.14-19.

15. Wilthagen T. F. Tros ‘The concept of ‘flexicurity’: A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer – European Review of Labour and Research.* 2004. №10(2). pp. 166-187.

16. Галайда Т. О., Теницька Н. Б. Чорногорська Н. В. Нестандартні форми зайнятості персоналу суб’єктів підприємництва та перспективи їх розвитку в Україні. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2018. Вип. № 3(65). С. 66-73.

17. Schaefer M., Hetman O. Preconditions of non-standard employment in the EU and Ukraine: comparative analysis. *Економічний вісник університету.* 2017. №33(1). С. 200–211.

ПОВЕДІНКОВІ КОМПЕТЕНЦІЇ ПРОЄКТНИХ МЕНЕДЖЕРІВ У ПРОЦЕСІ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

ПОСКРИПКО Ю.А.
кандидат економічних наук, доцент кафедри бізнес-адміністрування та управління проєктами, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна, ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4903-3589

Вибір народом України європейського вектору розвитку держави з 2014 року передбачає модернізацію соціально-економічного розвитку суспільства та приведення критеріїв такого розвитку у відповідність до європейських соціальних та економічних стандартів. Це вимагає впровадження соціально-економічних реформ від центральних та регіональних органів управління до конкретних організацій і підприємств з кінцевою метою підвищення їхньої ефективності і конкурентоздатності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Проте існуючі структури управління є досить усталеними та інертними в умовах потреб модернізації соціально-економічного розвитку суспільства, швидкого реагування на постійні зміни і виклики на зовнішніх та внутрішньому ринках, вивчення та впровадження кращих європейських практик у процесі їхньої адаптації до українських реалій, що визначило необхідність пошуку та впровадження нових дієвих форм і методів управління.

З метою вирішення цієї проблеми низкою центральних та регіональних органів виконавчої влади було створено «проєктні офіси реформ». Таким чином, проєктний менеджмент та проєктно-орієнтоване управління як дієві форми і методи управління були інтегровані у діяльність органів як державної влади, так і підприємств, установ і організацій.

З метою забезпечення на належному рівні організації та координації впровадження реформ, постановою Кабінету Міністрів України №768 від 11 жовтня 2016 року «Про утворення офісу реформ» при Кабінеті Міністрів України створено офіс реформ як консультативно-дорадчий орган, який координує діяльність проєктних офісів реформ, утворених при Міністерстві фінансів, Міністерстві аграрної політики та продовольства (Офіс підтримки реформ), Міністерстві інфраструктури (Технічний офіс), Міністерстві оборони (Комітет реформ), Міністерстві регіонального розвитку (Офіс підтримки та впровадження реформ) та при багатьох інших центральних та регіональних органах виконавчої влади [1].

Проєктні офіси реформ, створенні при центральних та регіональних органах виконавчої влади мають досить широкі повноваження і здійснюють реальний вплив на політику і стратегію модернізації соціально-економічного розвитку суспільства. Так, зокрема Положенням про Офіс підтримки реформ при Мінагрополітики України передбачені такі його завдання: сприяння координації заходів щодо впровадження реформ в агропромисловому комплексі України із залученням вітчизняних і міжнародних експертів та представників донорів; участь у визначенні пріоритетів нормативного та

організаційно-розпорядчого забезпечення практичної реалізації реформ, опрацювання та внесення пропозицій щодо шляхів розвитку реформ в агропромисловому секторі з урахуванням кращого міжнародного досвіду; участь у законодавчому визначенні та реалізації комплексної стратегії розвитку сільського господарства та сільських територій України; участь у розробці та проведенні експертизи проєктів законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань, віднесених до компетенції Мінагрополітики; розроблення пропозицій щодо удосконалення агропромислового виробництва, матеріально-технічного та фінансово-кредитного забезпечення агропромислового сектору, оподаткування, залучення інвестицій та співробітництва з міжнародними організаціями; сприяння координації заходів щодо реформування структури Мінагрополітики та інших центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Міністром аграрної політики та продовольства України; організація та проведення обговорень ходу реформ в агропромисловому секторі з громадськістю, представниками бізнесу, органами державної влади, органами місцевого самоврядування, міжнародними організаціями, донорами та іншими зацікавленими особами [2].

Таким чином, проєктно-орієнтоване управління стає одним з ключових механізмів імплементації та підтримки реформ у центральних та регіональних органах виконавчої влади, на підприємствах, в установах та організаціях.

В той же час, методологія управління проєктами передбачає наявність у проєктних офісах проєктних менеджерів, проєктних команд та чітко визначених зацікавлених сторін проєктного середовища, а також запланованих проєктних ресурсів, дій і результатів, які відбуваються у певній послідовності та у чітко визначені строки.

Ключовими фігурами проєктного управління є проєктні менеджери, ефективна діяльність яких безпосередньо залежить від наявності і ступеню розвитку у них певних фахових і поведінкових компетенцій, попереднього досвіду і результатів проєктної діяльності, які сукупно визначають їхню компетентність саме як проєктних менеджерів.

За сутністю і змістом будь-яка компетенція має дуальну природу і складається з двох аспектів – відповідності суб’єкта компетенції (те, що відповідає) об’єкту компетенції (тому, що вимагається) [3].

Під компетенціями у проєктному менеджменті розуміємо обсяг фахових знань і навичок з управління проєктами та вміння їх вчасно і раціонально застосовувати з метою досягнення визначених цілей і запланованих результатів проєктної діяльності, а також ті особистісні якості та установки, які необхідні для управління проєктами. Ступінь розвитку компетенції – це ступінь відповідності знань, навичок, вмінь, особистісних якостей та установок суб’єкта компетенції до визначених вимог об’єкта компетенції.

Компетенції у проєктному менеджменті реалізуються за рахунок специфічної фахової поведінки (людини, команди, організації) та неспецифічної (для певного фаху, посади, галузі тощо) особистісної поведінки суб’єкта компетенції і відображають відповідність суб’єкта компетенції визначеному колу нормативів, вимог, обов’язків, прав та повноважень об’єкта компетенції. Під

поведінкою розуміємо внутрішні процеси і стани особи (або групи осіб чи організацій), які реалізуються шляхом певного способу взаємодії із зовнішнім середовищем та ідентифікуються через зовнішні (поведінкові) прояви.

Компетентність в управлінні проєктами – це наявність фахових компетенцій (знань, навичок, вмінь) з управління проєктами, а також особистісних якостей, установок (цільових, ціннісних, мотиваційних), досвіду і відповідних результатів проєктної діяльності та вміння правильно і своєчасно ними користуватись з метою досягнення проєктних цілей, вирішення проєктних завдань та усвідомлення і прогнозування проєктних перспектив.

Для розуміння механізмів формування компетентності на основі розвитку компетенцій пропонуємо компетенції з управління проєктами розділити на дві групи: специфічні фахові «технологічні» (Technological) компетенції та неспецифічні поведінкові «нетехнологічні» (Non-technological) компетенції.

Специфічні фахові «технологічні» (Technological) компетенції передбачають фахові знання, навички та вміння з проєктного менеджменту як наявність у суб'єкта компетенції, і як основні вимоги об'єкта компетенції (вимоги посади, установи, організації).

Неспецифічні поведінкові «нетехнологічні» (Non-technological) компетенції передбачають знання, навички, вміння з психології управління проєктами як наявність у суб'єкта компетенції, і як додаткові вимоги об'єкта компетенції. Неспецифічні компетенції і є предметом даного дослідження.

Доцільно зауважити, що специфічні фахові «технологічні» компетенції також є «поведінковими», оскільки реалізуються шляхом певного алгоритму фахової поведінки працівників, але таке їхнє тлумачення може спричинити термінологічну плутанину між ними, тому надалі для специфічних фахових компетенцій термін «поведінкові» не вживатимемо.

Психологія управління проєктами – науковий і практичний напрямок проєктного менеджменту, який за допомогою знань, категорій та методології психології управління досліджує психологічні закономірності та особливості управління проєктами та прояви психічних явищ і процесів у проєктному менеджменті.

Психологія управління проєктами – науковий та практичний напрямок проєктного менеджменту, який утворився на перетині психології управління та управління проєктами. Психологія управління проєктами вивчає психологію особистості в проєктах, психологію управлінських відносин і взаємодій у процесі проєктної діяльності, зокрема психологію взаємодії особи з командою проєкту та психологію взаємодії команди проєкту із зацікавленими сторонами проєкту, з проєктним оточенням.

Як напрямок проєктного менеджменту, психологія управління проєктами передбачає наявність певних комптенецій і компетентності у фахівців з управління проєктами. Але це новий напрямок досліджень і питання ідентифікації та визначення комптенецій і компетентності у психології управління проєктами у фахівців є одним першочергових, що обумовлює мету даної роботи. Поведінкові компетенції проєктних менеджерів повинні бути

ідентифіковані і систематизовані та визначено їхню роль у модернізації соціально-економічного розвитку суспільства.

Зарубіжний і вітчизняний досвід у сфері управління проєктами демонструє, що різні аспекти психології управління, насамперед, поведінкові, є одним з напрямків наукових досліджень та практичних розробок у проєктному менеджменті. Цим питанням присвячені дослідження таких вітчизняних вчених, як: Бушуєв С. Д. , Бушуєва Н. С., Веренич О. В., Грінченко М. А., Данченко О. Б., Колеснікова К. В., Кононенко І. В., Лобач О. В., Масленнікова К. С., Медведєва О. М., Морозов В. В., Рач В. А., Пономарьов О. С., Чумаченко І. В. та інших, а також зарубіжних вчених: Badger W. W., Belbin M., Braumandl I., Cipolla D., Colquitt J. A., De Mascia S., Deckro R. F., Flannes S. W., Jones R. E., Levin G., Wastian M., Wiezel A., West M. A., Мак Н. І., Неізвестний С. І., Товб А. С. та багатьох інших.

Вітчизняними авторами Маршак О. І. і Антоновою Н. М. запропоновано термін «Психологія управління проєктами», який вперше ідентифікується ними як науковий та практичний напрямок проєктного менеджменту [4]. Відомі російсько- та англомовні роботи з цього напрямку опубліковані пізніше [5–7].

Колеснікова К. В. та ін. провели аналіз структурної моделі компетенцій з управління проєктами національного стандарту України та визначили, що управління процесами підготовки фахівців з проєктного управління необхідно здійснювати на засадах системного аналізу загальної матриці компетенцій проєктних менеджерів з формуванням осередків знань, які об’єднують в собі певні сукупності компетенцій [8].

За національним стандартом України (NCB UA, v. 3.1) управління проєктами охоплює такі групи компетенцій: технічні, поведінкові, контекстуальні та додаткові. Усі елементи компетенцій мають складні взаємозв’язки і фактично утворюють простір знань з проєктного управління [9].

Стандарт NCB UA, v. 3.1 діяв на момент формування проєктних офісів реформ і був підготовлений на основі європейського стандарту міжнародної асоціації управління проєктами IPMA.

Згідно цьому стандарту, до технічних компетенцій віднесено: успішність управління проєктами, зацікавлені сторони, вимоги і задачі проєкту, проєктний ризик і можливості, якість, проєктна організація, робота команди, розв'язання проблем, структура проєкту, задум і кінцевий продукт проєкту, час і фази проєкту, ресурси і фінанси, закупівлі і контракти, зміни, контроль і звітність, інформація і документація, комунікації, запуск проєкту, закриття проєкту; до поведінкових компетенцій віднесено: лідерство, самоконтроль, участь і мотивація, упевненість у собі, розрядка, відкритість, творчість, орієнтація на результат, продуктивність, погодження, перемовини, конфлікти і кризи, надійність, розуміння цінностей, етика; до контекстуальних компетенцій віднесено: проєктно-орієнтоване управління, програмно-орієнтоване управління, портфельно-орієнтоване управління, реалізація ЗП, постійна організація, підприємницька діяльність, системи, продукти і технології, управління персоналом, здоров’я, безпека, охорона праці, фінанси, юридичні аспекти; до додаткових національних та галузевих компетенцій віднесено:

інтеграція системного, проєктного, процесного та сценарного підходів в управлінні проєктами, методологія управління проєктами у динамічному оточенні, розвиток управління проєктами на основі моделі технологічної зрілості, управління інноваційними платформами проєктів організації, методологія управління проєктами створення інформаційних технологій (ISO 12207, CMMI, RUP та інших), бізнес-процеси управління проєктами, програмами і портфелями організації.

Модернізація соціально-економічного розвитку суспільства, зокрема за рахунок визначення і введення критеріїв результативності, передбачає використання несуперечливої термінології та логічно-структурованої методології. У зв'язку з чим до структуризації компетенцій у стандарті NCB UA, v. 3.1, який побудовано на основі відповідного європейського стандарту, виникають певні запитання щодо логіки систематизації компетенцій, на які відповіді у самому стандарті відсутні: чому елемент компетенції «робота команди» віднесено до технічних компетенцій, якщо очевидно, що проєктна команда складається виключно з людей, діяльність яких проявляється через фахову та особистісну поведінку, тобто цей елемент компетенції є вочевидь поведінковим; чому до технічних віднесено елемент компетенції «зміни», коли управління змінами здійснюється виключно людиною через інших людей (враховуючи подолання опору змінам), тобто цей елемент компетенції також є вочевидь поведінковим; чому до поведінкових компетенцій віднесено «упевненість у собі», якщо це взагалі не елемент компетенції, а особистісна якість, риса характеру людини, яка виявляє вплив на формування певних компетенцій; те ж саме стосується і елементу компетенції «відкритість»; «творчість» є загальним поняттям і у такому формулюванні навряд чи може бути елементом компетенції; «управління персоналом» віднесено до контекстуальних компетенцій, в той час, як виходячи з вище наведених аргументів він також є вочевидь поведінковим, до того ж «морально застарілим», оскільки у світі вже відбулась зміна парадигми з «управління персоналом» на «управління людьми», що, до речі, стало також однією з причин сутнісно-змістовного розмежування понять «компетенція» і «компетентність»; до контекстуальних компетенцій «управління персоналом» можна віднести тільки у частині функціоналу «управління кадрами», але у цьому випадку саме так і слід зазначати; «здоров'я» і «безпека» (як і «творчість») також є загальними поняттями і у такому формулюванні не можуть бути ідентифіковані як компетенції; «здоров'я» як компетенція передбачає конкретизацію, зокрема «здоровий спосіб життя», «поведінкові відхилення в управлінні проєктами», «психофізіологічні порушення в управлінні проєктами», які саме таким чином повинні бути ідентифіковані; «безпека» як поведінкова компетенція повинна передбачати «особисту психологічну безпека в управлінні проєктами» і «колективну кадрова безпека в управлінні проєктами» і саме у такому вигляді повинна бути визначена та ідентифікована як поведінкова компетенція, оскільки поняття «безпека» може включати в себе фізичну безпеку, економічну безпеку, екологічну безпеку, про які у контексті поведінкових компетенцій не йдеться (за виключенням кадрової

безпеки яка є складовою системи економічної безпеки і повинна бути імплементована у проєктну діяльність).

О. В. Веренич вводить нове та важливе для управління проєктами поняття «ментальний простір проєктів» і підкреслює значення комптенецій і компетентності учасників проєктів, проєктного менеджера і проєктної команди для формування ментального простору, оскільки «правильне формування такого простору дозволить отримати ефективну команду, яка буде мати необхідні компетенції для реалізації визначеного проєкту чи програми на основі наявності відповідних знань, практик та умінь» [10].

У 2017 році з'являється нова, сучасна редакція стандарту ICB4 та відповідний національний стандарт NCB4, який визначає компетенції як функції особистості, команди та організації [11]. Структурна систематизація цієї редакції стандарту суттєво відрізняється від попередньої з урахуванням ряду неточностей попередньої редакції, але також не є досконалою.

У ICB4 підхід до структуризації елементів компетенцій видозмінено, зокрема розглядаються такі аспекти:

– області компетенцій: компетенції описуються не по ролях (наприклад, для ролі менеджера проєкту), а по областях (наприклад, для людей, які задіяні в управлінні проєктами). Це пояснюється тим, що ролі і назви ролей можуть значно відрізнятися залежно від мови, галузі промисловості та фокуса уваги. Тому в ICB4 перераховані елементи компетенцій, важливі для управління проєктами. Кожна із цих областей включає різні ролі і посади;

– сфери компетенцій: «Люди»: особисті якості і якості міжособистісної взаємодії, необхідні для успішної проєктної діяльності, «Практика»: методи, інструменти й техніки, які використовуються для успішної реалізації проєктів, «Контекст»: методи, інструменти й техніки, які дозволяють здійснювати взаємодію з проєктним оточенням, а також причини, які змушують людей, організації й суспільство в цілому ініціювати та реалізовувати проєкти, програми та портфелі проєктів;

– ключові показники компетенцій та критерії: кожна сфера компетенцій складається з «універсальних елементів компетенцій», які актуальні для усіх областей. Кожний елемент компетенції включає певні знання, уміння й навички. Ключові показники компетенцій – це індикатори успішного управління проєктами. Критерії дозволяють одержати більш докладну інформацію про загальну компетентність у рамках кожного із ключових показників компетенцій [11].

Компетентність з управління проєктами описується за допомогою визначення 29 елементів компетенцій, кожний з яких включає один або кілька ключових показників компетенцій: «Контекст» – 5 елементів, «Люди» – 10 елементів, «Практика» – 14 елементів. Оскільки наведені у новій редакції стандарту елементи компетенцій є «універсальними» доцільно розглянути кожну групу більш детально.

Контекст. Кожний проєкт створюється, підтримується та управляється під впливом певних зовнішніх сил, з урахуванням нагальних потреб зовнішнього середовища. Люди, організації та суспільство прагнуть реалізувати свої

актуальні потреби, які можуть істотно розрізнятися за ступенем складності їхньої реалізації. Якщо реалізувати ці потреби є занадто складно, створюється проєкт, що і було реалізовано у діяльності проєктних офісів реформ. В той же час, такі проєкти не є «ізольованими» від суспільства, на них здійснюється постійний вплив організаційних, соціальних, економічних і політичних чинників проєктного оточення.

Для визначення та оцінки впливу чинників проєктного оточення на проєкти застосовують PEST-аналіз (у його різноманітних модифікаціях). Для кожного проєкту можуть бути ідентифіковані специфічні PEST-фактори. До P-політичних (політико-правових, юридичних) чинників, які виявляють вплив на проєкт, можуть відноситися політична стабільність або нестабільність в державі, податкова і митна політика, регуляторна політика, зокрема антимонопольне регулювання, державне регулювання цінової політики тощо. Серед E-економічних факторів значну роль відіграють показники і темп інфляції, коливання валютного курсу обміну національної валюти, коливання цін і зміни політики постачальників, поточний стан економіки держави – зростання чи спад, тенденції, інвестиції тощо. До S-соціальних чинників впливу зовнішнього проєктного відносять рівень і стан соціального забезпечення, забезпечення якості життя і його тенденції (зростання, спад), соціальні показники праці і мобільності, рівень доходів населення та його динаміка, рівень безробіття, диференціація доходів населення тощо. Аналіз T-технологічних чинників дозволяє врахувати впливи та можливості, які пов'язані насамперед із розвитком науки і техніки та їхня тенденція, реалізація високотехнологічних і інноваційних проєктів.

Кількісна оцінка чинників впливу зовнішнього середовища на проєкти проводиться шляхом ранжування за допомогою метода експертних оцінок у наступній послідовності (С. С. Аптекар, 2008): розробляється перелік зовнішніх стратегічних чинників, які мають високу вірогідність реалізації і впливу на проєкт; оцінюється значущість (вірогідність настання) кожної події для проєкту шляхом призначення йому певної ваги від одиниці (найважливіше) до нуля (неважливе), сума вагових коефіцієнтів має дорівнювати одиниці, що забезпечується шляхом нормування; дається оцінка ступеню впливу кожного фактора на проєкт за 5 бальною шкалою Лайкерта: 5 балів – сильний вплив, максимальна небезпека, 3 бали – середній вплив, 1 бал – відсутність впливу, загрози, 2 і 4 бали, відповідно, проміжні значення оцінок; визначаються зважені оцінки шляхом множення ваги чинника на силу його впливу і підраховується сумарна зважена оцінка для даного проєкту. Сумарна оцінка вказує на ступінь готовності відомства, організації, підприємства, суспільства реагувати на поточні і прогнозні впливи чинників зовнішнього середовища на проєкт.

До контекстних (контекстуальних) елементів компетенцій відноситься Стратегія організації (Контекст 1), яка описує цілі і шляхи їх досягнення. Проєкти ініціюються з метою реалізації цих цілей організації за допомогою проєктного управління.

Керівництво, структури та процеси (Контекст 2) організації і зовнішнє оточення створюють формальне оточення проєкту. Проєкт взаємодіє з

оточенням, що впливає на нього і значною мірою визначає рівень його складності. У процесі реалізації складних проєктів, які мають на меті модернізацію соціально-економічного розвитку суспільства, необхідно вчасно відмовитися від співпраці із застарілими структурами та процесами, які були доцільні для реалізації певних цілей у минулому, коли створювалися, але не відповідають поточній ситуації [11].

Відповідність вимогам, стандарти й правила (Контекст 3) включає чинні закони, правила, стандарти та інструменти, які відображають пріоритети, кращі практики і вимоги організацій, підприємств, галузі промисловості, суспільства та регуляторних органів.

Влада і інтереси (Контекст 4) людей як у окремій організації, так і у суспільстві в цілому, можуть впливати на успішну реалізацію проєкту. Це неформальний аналог стратегії організації. Люди керуються не тільки формальними правилами й цілями організації, але й своїми особистими цілями і важливо, щоб вони співпадали.

Культура та цінності (Контекст 5) організації та суспільства є неформальними і часто не формалізованими. Організація намагається впливати на неформальну культуру за допомогою формалізації, зокрема шляхом визначення і чіткого формулювання корпоративних місії, візії, цілей і цінностей. Однак значна частина культурних цінностей залишатимуться неявними та неформальними і вони будуть здійснювати вплив на інші елементи компетенцій.

Таким чином, контекст включає в себе як формалізовані стратегії, правила й норми, так і неформальні елементи, насамперед корпоративну культуру, розуміння моделі поведінки, звичаїв і цінностей організації або суспільства є суттєвою умовою, необхідною для успіху проєкту [11].

Людські елементи компетенцій описують особистісні якості і якості міжособистісної взаємодії, якими повинна володіти людина, яка здійснює проєктну діяльність, для її успішної реалізації. Особиста компетентність фахівця починається з його здатності до самоаналізу і, в кінцевому підсумку, визначає його здатність успішно виконувати проєктні завдання, тобто задовольняти вимоги зацікавлених сторін проєкту.

Основні особистісні якості описуються в елементі компетенції Саморефлексія і самоменеджмент (Люди 1) і в елементі компетенції Особиста цілісність і надійність (Люди 2). Здатність ефективно взаємодіяти з іншими людьми описується в елементі компетенції Особисте спілкування і міжособистісні комунікації (Люди 3), а побудова відносин – в елементі компетенції Відносини і взаємодія (Люди 4). Все більшу роль як у проєкті, так і у суспільстві відіграє елемент компетенції Лідерство (Люди 5), який виявляє значний вплив на успішність реалізації проєкту. Нова редакція стандарту акцентує увагу на двох аспектах лідерства: Організація командної роботи (Люди 6) і Конфлікти й кризи (Люди 7).

Елемент компетенції Винахідливість і творчий підхід (Люди 8) відображає як спосіб мислення, так і методи роботи фахівця, але, насамперед, його здатність

створювати в команді позитивну атмосферу відкритості, у якій кожний член проєктної команди має можливість працювати ефективно.

Елемент компетенції Переговори (Люди 9) описує здатність досягати компромісу щодо результатів проєкту шляхом переговорів. Орієнтація на результати (Люди 10) визначає форми і методи стимулювання і мотивування проєктної команди проєктним менеджером з метою досягнення оптимальних, відповідних до завдань, результатів [11].

Група елементів компетенцій Практика. Ініціюючи кожний новий проєкт, організація повинна враховувати вплив і вимоги проєктного оточення, а проєктний менеджер, відповідно, повинен брати до уваги усі типи такого впливів та вимог. Для цього, перш за все, необхідна пріоретизація можливих вимог та впливів і урахування їх у Загальному плані проєкту (Практика 1). Структура проєкту містить основні рішення для конкретного проєкту (наприклад, можливі варіанти фінансування або виділення ресурсів, способи управління проєктом тощо). В інших елементах технічних компетенцій конкретизується, яким чином кожне із цих основних рішень буде визначене, впроваджене та реалізоване.

Елемент компетенції Вимоги й цілі (Практика 2) відображає різні вимоги й очікування щодо результатів і цілей проєкту і включає пріоретизацію цих вимог та очікувань. Елемент компетенції Зміст (Практика 3) фіксує певні рамки охоплення проєкту, елемент компетенції Строки (Практика 4) визначає порядок і планування робіт, елемент компетенції Організація та інформація (Практика 5) – організацію проєкту, а також інформаційні та комунікаційні потоки усередині організації, елемент компетенції Якість (Практика 6) – вимоги до якості процесів і продуктів, організацію забезпечення якості й засоби її контролю.

Реалізація проєкту неможлива без залучення необхідних фахівців, фінансів і матеріалів, що визначається елементами компетенцій Фінанси (Практика 7), Ресурси (Практика 8) та Поставки й закупівлі (Практика 9).

Інтеграція і контроль діяльності з управління проєктами в описані в елементі компетенції Планування та контроль (Практика 10). Крім цього, проєктний менеджер повинен уміти визначати, пріоретизувати та аналізувати Ризики та можливості (Практика 11), а також вміти управляти взаємодією із Зацікавленими сторонами (Практика 12).

Елемент компетенції Зміни і трансформації/перетворення (Практика 13) – передбачає управління змінами в проєкті та проєктному оточенні. А елемент компетенції Відбір і балансування (Практика 14) описує відбір і балансування компонентів програм і портфелів проєктів [11].

Процес формування компетентності проєктного менеджера на основі формування та розвитку його поведінкових компетенцій з управління проєктами можна представити наступною послідовністю (від простого до складного): знання з управління проєктами (англ. Project Management knowledges) – систематизований обсяг теоретичної інформації та розуміння алгоритмів її використання, отримані внаслідок фахової освіти та самоосвіти, на основі здатності її запам’ятовувати, розуміти, аналізувати, синтезувати, оцінювати та робити висновки; навички з управління проєктами (англ. Project

Management skills) – здатність відтворювати знання у процесі проєктної діяльності; фахові навички передбачають автоматичне виконання дій для досягнення мети, але відрізняються від автоматизму усвідомленням сенсу діяльності; основний акцент у набутті фахових практичних навичок робиться на процесі («роблю»), а не на її результаті («зроблю»); особлива увага фахівців з проєктного менеджменту повинна приділятись формуванню та розвитку навичок роботи з людьми [12]; знання та навички сукупно визначають вміння з управління проєктами (англ. Project Management abilities) – здатність здійснювати певний алгоритм проєктної діяльності із застосуванням теоретичних знань та практичних навичок відповідно до визначених вимог та у визначені строки з метою досягнення цілей та вирішення проєктних задач.

Поведінкові компетенції з управління проєктами (як і фахові) у процесі набуття досвіду реалізуються за допомогою установок – якщо фахівцю бракує установок, то він не досягає запланованих результатів навіть за умов наявності знань, навичок та вмінь, тому установки також слід відносити до поведінкових компетенцій особистісної генези: цільові установки (англ. goal settings) – розуміння власних, проєктних і корпоративних цілей (а також того, що власні цілі не протирічать проєктним і корпоративним), які спонукають до проєктної діяльності та досягнення результатів; ціннісні установки (англ. value attitudes) – розуміння особистих і корпоративних цінностей та наслідування їм; у випадку конфлікту особистих, проєктних і корпоративних цінностей фахова проєктна діяльність особи може бути суттєво ускладнена або припинена; також підкреслюється особливе значення цінностей для учасників проєктів: «кожна зацікавлена сторона своє особисте бачення проєкту формує з позиції сукупності своїх актуальних цінностей» [13]; мотиваційні установки (англ. intrinsic motivation) – наявність і реалізація внутрішнього бажання особи, необхідного для ефективного досягнення особистих, командних та корпоративних цілей (у межах особистих можливостей та сприятливих зовнішніх умов, насамперед за умов реалізації програм мотивування та стимулювання на підприємствах).

Для формування компетентності на основі розвитку компетенцій необхідні фахові досвід і досягнення (англ. professional experience and achievements) – систематична результативна діяльність з управління проєктами шляхом реалізації фахових та поведінкових компетенцій і установок для досягнення визначених особистих, командних та корпоративних цілей.

Для формування професіоналізму (досконалості) на основі компетентності необхідне критичне усвідомлення фахівцем власних поточних можливостей і власного потенціалу (англ. potential) – адекватного розуміння власних фахових і поведінкових компетенцій і компетентності, своїх сильних, слабких сторін і можливостей, усвідомлення потреб у фаховому зростанні і особистісному розвитку, а також прагнення, здатність, можливості і діяльність із особистісного удосконалення; професіоналізм (досконалість, експертний рівень, англ. professional, mastery, expert level) – індивідуальна сукупність фахових і поведінкових компетенцій, установок, досвіду і визначних результатів з управління проєктами, необхідна для максимально ефективної реалізації власного потенціалу, власної місії; основою ідентифікації фахового

професіоналізму є оціночне порівняння компетентності, результативності та ефективності діяльності фахівця із аналогічними показниками інших фахівців в організації та поза нею (зокрема з не тільки з інших організацій, але й з інших регіонів, країн) за ідентичними визначеними фаховими і поведінковими критеріями та стандартами фахової діяльності.

Формування професійної досконалості шляхом реалізації особистісного потенціалу відбувається відповідно до діалектичного закону «перетворення кількісних змін на якісні» (від «зроблю більше за інших» до «зроблю краще за інших»). Відповідно до цього ж закону відбувається перетворення компетенцій на компетентність із набуттям фахового досвіду і досягнень результатів проєктної діяльності.

У формуванні та реалізації поведінкових компетенцій проєктних менеджерів суттєву роль відіграють особистісні якості (англ. personal qualities) – сукупність індивідуальних рис характеру та властивостей особистості, які необхідні для результативної реалізації фахових компетенцій у процесі набуття фахового досвіду; особистісні якості, які визначають схильність, здатність особи до певного виду фахової діяльності називаються здібності. Здібності є вродженими, генетично обумовленими, не можуть бути набуті і виявляють значний вплив на фахову долю людини упродовж її життя [14].

Відповідно до останньої редакції стандарту [11], пропонуємо розрізняти ієрархічні рівні компетенцій: індивідуальні (особистісні) компетенції, які реалізуються у особистісних індивідуальних психологічних процесах в управлінні проєктами; командні (міжособистісні групові) компетенції, які реалізуються у міжособистісних групових психологічних процесах в управлінні проєктами та організаційні (міжособистісні колективні) компетенції, які реалізуються у колективних організаційних психологічних процесах в управлінні проєктами (при взаємодії проєктного менеджера і проєктної команди із оточенням проєкту, зокрема із зацікавленими сторонами). В підґрунті ієрархічних рівней компетенцій лежать особистісні якості та установки. Особистісні якості, установки, всі ієрархічні рівні компетенцій у межах ментального простору проєктів охоплює забезпечення психологічної безпеки на кожному з рівнів.

Існуючі стандарти та підходи з управління проєктами не містять повного та систематизованого визначення елементів поведінкових компетенцій, які також зазнають постійних змін у різних редакціях. Проте, такі зміни не завжди є раціональними.

Для реалізації специфічних «м’яких» (поведінкових) компетенцій «проєктні менеджери користуються методами та інструментами, розробленими в інших галузях знань (психології, соціології, конфліктології тощо), які не завжди виявляються адекватними і дієвими» [14]. В той же час, якщо певний метод не приносить бажаного результату, це може свідчити не тільки про його недостатню дієвість, але й про недостатню компетентність того, хто його реалізує (тобто про «неправильне» застосування «правильного» інструменту, що властиве не тільки для поведінкових компетенцій).

З іншого боку, «семантичний аналіз м'яких компетенцій менеджерів проєктів свідчить, що сьогодні цю рефлексивну діяльність у проєктних ситуаціях проєктні менеджери вимушені робити інтуїтивно за умови, що вони її свідомо контролюють. Але останнє викликає сумнів, оскільки виконання рефлексивної діяльності у проєктних ситуаціях ніде не прописано у вигляді процесу (на зразок PMBOK) або елементу знань (на зразок NCB)» [14]. Тобто, фактично очевидна і причина недостатньої ефективності методів та інструментів, розроблених в інших галузях знань – необхідність, об'єктивна потреба у методі, інструменті реалізації поведінкових компетенцій є, а самого інструменту немає. Це обумовлює об'єктивну необхідність модернізації соціально-економічних критеріїв проєктно-орієнтованого управління шляхом ідентифікації, узгодження та уніфікації поведінкових компетенцій проєктних менеджерів у рамковій моделі.

Наведене логічно обґрунтовує необхідність і доцільність розробки і впровадження PMPCF – Project Management Psychology Competences Framework, рамкової моделі, фреймворку компетенцій з психології управління проєктами, яка б максимально повно охоплювала усі необхідні поведінкові елементи компетенцій з управління проєктами.

Первинний фрейм PMPCF визначено на основі скринінгу сучасних стандартів, підходів і вимог до поведінкових компетенцій. Для цього проведено аналіз практично усіх основних сучасних світових стандартів з управління проєктами та підходів до визначення управлінських компетенцій.

Зокрема, проаналізовано стандарти ICB 4^{d} ed. (Individual Competence Baseline, IPMA, 2017), PMBOK 6th ed. (Project Management Body of Knowledge, PMI, 2017), PMCDF 3^{d} ed. (Project manager competency development framework, PMI, 2017), OPM3 (2013), P2M (The Guidebook for Project and Program Management for Enterprise Innovation, 2001), ISO 21504 (Project, programm and portfolio management – Guidance on portfolio management, IOS, 2015), SCM – Spencer Competency Model (2005), HCM – Hogan Competency Model (2009), WBCM – Wiezel-Badger Competency Model (2015, «Project Managers Competencies Needed in 2022 and Beyond»), DCD – Deloitte Competency Dictionary (2016), WEFS – World Economic Forum Skills in 2015–2020 («The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy», 2016), SHRM – Society for Human Resource Management, SHRM Body of Competency and Knowledge (2015), GAPPS – Global Alliancefor Project Performance Standards (2007), APM Competence Framework, APM – Association for Project Management (Great Britain, 2008), AIPM – Australian Institute of Project Management (Australia, 2009).

За результатами аналізу встановлено:

– ICB 4^{d} ed. (2017) визначає такі елементи поведінкових компетенцій: саморефлексія і самоменеджмент, особистісна цілісність і надійність, особисте спілкування, відносини і взаємодія, лідерство, командна робота, конфлікти і кризи, винахідливість, переговори, орієнтація на результати; не відносяться до поведінкових елементів компетенцій, але передбачають знання і розуміння

психології управління проєктами: влада і зацікавленість, культура та цінності, зміни і трансформації [11];

– PMBOK 6th ed. (2017) – містить 5 основних процесів управління проєктами (ініціація, планування, виконання, моніторинг, завершення), які розподілені у 9 галузях знань (підсистем): управління інтеграцією проєкту, управління змістом проєкту, управління строками проєкту, управління вартістю проєкту, управління якістю проєкту, управління людськими ресурсами проєкту, управління комунікаціями проєкту, управління ризиками проєкту, управління поставками проєкту; поведінковим компетенціям не присвячено окремого розділу, а їх елементи розглядаються у підрозділах 3.4 «Компетенції керівника проєкту», 9.4 «Розвиток команди проєкту», 9.5 «Управління командою проєкту» [15];

– PMCDF 3d ed. (2017) – передбачає знання та розуміння персональних компетенцій (поведінкових та контекстуальних) та оцінку в шкалі «знання–результативність» у логічній послідовності: «Що знає» (оцінка знань проєктного менеджменту), «Як себе поводить» (оцінка поведінкових характеристик особистості), «Чого завдяки цьому досягає» (оцінка ступеню досягнення результатів проєктів). Стандарт PMCDF самостійно не визначає вимоги до знань з управління проєктами, а посилається на PMP Examination Specification, який визначає вимоги до рівня володіння знаннями з управління проєктами згідно PMBOK 6th ed. Це знання по процесах з дев'яти галузей знань і п'яти груп процесів управління проєктом, які структуровані у п'ять доменів, які відповідають групам процесів управління проєктами (ініціація, планування, виконання, моніторинг і контроль та закриття проєкту) [16];

– OPM3 (2013) – модель зрілості організаційного управління проєктами, яка оцінює зрілість компаній в частині проєктного управління із використанням кількох шкал оцінки. Для зростання зрілості необхідно визначити кращі практики, скласти план оптимізації організаційних можливостей та перевірити відповідність результатів проєктів запланованим KPI;

– P2M (2001) – поширений стандарт управління інноваційними проєктами, який значною мірою ґрунтується на місії проєктної діяльності і ціннісному підході у проєктах та передбачає, що цінність результатів проєктів залежить від цінності інновацій. Відповідно до P2M, фахівці з управління проєктами, повинні бути орієнтовані на місію і повинні демонструвати компетентність у трьох сферах: системні знання в управлінні проєктами та програмами, практичний досвід управлінської діяльності та психологія, особистісні якості і етика. Згідно P2M, модель компетенцій складається з 10 основних елементів: цілісне мислення, стратегічне мислення, інтегральне мислення, лідерство, здатність планування (компетенція планування), здатність виконання (компетенція виконання), координація, навички взаємовідносин, цілеспрямованість на досягнення результату, самореалізація [17];

– ISO 21504 (2015) – поведінкові компетенції не розглядаються, хоча, на думку авторів, саме у ньому доцільно приділити їм більше уваги, оскільки він призначений не тільки для практикуючих фахівців з управління проєктами, але

й керівників вищої ланки і топменеджерів, які відповідальні за стратегію і колектив на підприємствах;

– SCM (2005) – визначає 5 основних компонентів, які впливають на формування як окремих компетенцій, так і компетентності в цілому: мотиви, які визначають вибір варіанта поведінки в конкретних умовах, психофізіологічні властивості та особистісні якості, «Я-концепція» – особистісні цінності та установки, фахові знання та інформація, знання, навички та вміння професійної діяльності [18];

– HCM (2009) – містить 58 елементів компетенцій, які практично повною мірою відображені у ICB4, окрім тих, які не є доцільними для використання в управлінні проєктами;

– WBCM (2015) – визначає 4 сфери компетенцій та 14 компетенцій проєктних менеджерів у межах цих сфер: 1) технічні / віртуальні: знання та навички, пов'язані з залученням або використанням технологій (розуміється на різних технологічних сферах, демонструє практичне розуміння технологій); 2) управлінські: комплекс заходів, засобів, які дозволяють досягнути запланованих цілей (розуміє бізнес, знає управління проєктами, будує мережу знань, постійно моніторить ризики); 3) когнітивні: пізнавальний інтелектуальний процес, який дає змогу вчитися, розуміти і поширювати інформацію (ефективно комунікує, виявляє емоційну зрілість, приймає комплексні рішення); 4) лідерство: риси, необхідні для балансування, мотивування та натхнення проєктної команди (диверсифіковане мислення, побудова відносин, налагодження зв’язків, залучення, менторство, наставництво людей, побудова довіри та взаємоповаги) [19];

– DCD (2016) – поширений сучасний фреймворк, який визначає та характеризує наступні елементи управлінських компетенцій (на чотирьох рівнях розвитку кожної з них): досягнення, пристосовуваність, аналітичне мислення, побудова успішної команди, провідна роль у змінах, орієнтація на клієнта, управління конфліктами, безперервне навчання, креативне мислення, прийняття рішень, ефективна комунікація, підприємливість, гнучкість, вимогливість, покращення та інновації, ініціатива, цілісність і відданість цінностям, керівництво і розвиток, організаційна свідомість, професійна впевненість, побудова відносин заради впливу, повага до інших, самоусвідомлення, прагнення досконалості, командна робота та стратегічна спрямованість діяльності [20];

– WEFS Top-10 skills (2016) – ґрунтується на експертній оцінці найбільш важливих управлінських навичок сьогодення і майбутнього, зроблених на світовому економічному форумі у Давосі у 2015 році, який викладено в аналізі «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy», 2016: комплексне вирішення проблем (та робота в умовах багатозадачності), критичне мислення, креативність, управління людьми, координація дій з іншими, емоційний інтелект, судження і прийняття рішень, клієнтоорієнтованість, взаємодія, ведення переговорів, когнітивна гнучкість; іншими важливими навичками визначені контроль якості та активне слухання [21];

– SHRM (2015) – визначає наступні ключові елементи компетенцій: комунікація, взаємовідносини, етика, управління людьми, розуміння бізнесу і кмітливість, критична оцінка, глобальна та культурна ефективність, лідерство, наполегливість і цілеспрямованість у досягненні мети, консультування;

– GAPPS (2007) – стандарт визначає два рівня компетентності: Global Level 1 (GL1) – керівник проєктів, Global Level 2 (GL2) – керівник проєктів високої складності. GL1 це опис шести сфер компетенцій, які відповідають певним галузям професійної діяльності керівника проєкту. Кожна сфера компетенцій містить від трьох до шести елементів, які визначають ключові вимоги до роботи і описують, що саме повинно робитися менеджером в даній сфері. Для кожного елементу компетенцій передбачені кілька критеріїв результативності, підтвердження реалізації кожного з яких є необхідною умовою сертифікації керівника проєкту. Сертифікація GAPPS GL1 передбачає подання здобувачем одного з фактично реалізованих проєктів. Проєктний менеджер повинен надати документальні підтвердження того, що кожен із критеріїв результативності був досягнутий в процесі управління проєктом. GL2 це опис восьми сфер компетенцій, які відповідають певним галузям професійної діяльності керівника програм. GL2 розділяє керівників програм на шість груп залежно від складності програми, контексту її виконання та очікуваних результатів. До кожної групи висуваються вимоги щодо рівня розвитку компетенцій, а самі компетенції діляться на ключові (керівництво програмою, взаємодія з зацікавленими сторонами, підтримка реалізації програми, організація отримання переваг (ефектів) програми) і додаткові, основними з яких є управління організаційними змінами і пряме управління контрактами;

– APM (2008) – описує 52 сфери знань, які необхідні для успішного управління проєктами. Доповненням до даного стандарту є APM Competence Framework – рамкова модель компетенцій, яка необхідна для ранжування і оцінки індивідуальних компетенцій. APM Competence Framework узгоджується з ICB4 4^{d} ed. IPMA і розрізняє ті ж самі три групи компетенцій – технічні, поведінкові та контекстуальні, але відрізняється за кількістю і складом: технічні елементи компетенцій – 30, поведінкові – 9 і контекстуальні – 8. В основі груп компетенцій лежать 5 ключових концепцій (5 Key concepts): управління проєктами, управління портфелями проєктів, управління програмами, контекст проєктів і офіс управління проєктами. Групи компетенцій і ключові концепції утворюють модель «Колесо компетенцій» (The wheel of competence), яка закладена в основу стандарту;

– AIPM (2009) – визначає 9 ключових компетенцій проєктних менеджерів, кожна з яких складається з чотирьох елементів компетенцій, які деталізуються за допомогою критеріїв виконання кожного елемента. Для кожної компетенції визначається набір індикаторів (показників) результативності, обсяг знань, навичок і вмінь, необхідних для підтвердження компетенції і доказову базу (конкретні документи), яка підтверджує наявність компетенції і виконання визначених вимог.

Компетенції також описують за допомогою моделі KSAO, яка містить такі складові, як Знання (Knowledge), Навички (Skills), Вміння (Abilities) та Інші

характеристики (Other), структурні елементи якої враховані у запропонованій авторами рамковій моделі PMPCF.

Софтверні підходи в управлінні проєктами зокрема SWEBOK, PRINCE2 а також Agile-методи (SCRUM, Kanban, XP, DSDM, FDD) не розглядалися.

Слід також взяти до уваги, що стрімкий розвиток проєктного менеджменту супроводжується постійною оптимізацією стандартів та підходів до управління проєктами [22]. Це буде стосуватися і підходів до поведінкових компетенцій з управління проєктами.

Контент-аналіз терміну «компетенція» загальною кількістю 553 визначення окреслює, що розуміння поняття «компетенція» у більшості досліджень пов'язане із наступними ознаками: психологічні властивості, професійно важливі якості, готовність, здібності (здатності), дія, знання, навички, вміння, цінності, мотивація, форма поведінки, функціональні завдання, професійні стандарти, відповідність вимогам професії, посади, робочого місця [23].

У результаті проведеного Дмитрієвим К. та ін. (2018) контент-аналізу терміну «компетентність» за сучасними стандартами проєктного менеджменту встановлено, що його розуміння у більшості випадків пов'язане з наступними ознаками: ефективність, лідерство, професіоналізм, навчання і розвиток, переговори, управління конфліктами, етика.

Дмитрієв К. (2018) звертає увагу на те, що у різних стандартах термін «компетентність» визначається по-різному: «продемонстровані можливості до застосування знань і навичок та особистісні якості» (ICB); «сукупність знань, навичок, вмінь та особистісних характеристик, яка стосується виконання проєктної ролі, корелює з виконанням посадових обов'язків, може бути виміряна і поліпшена за допомогою навчання і розвитку» (PMCDF); «очікувані або продемонстровані результати проєктної діяльності, які досягаються у результаті застосування сукупності знань, навичок, вмінь, особистісних характеристик та практичного досвіду (APM); «достатня кваліфікація для виконання поставленого завдання або заміщення певної позиції – проєктної ролі» (GAPPS); «індивідуальна та організаційна компетентність є здатністю успішно реалізовувати проєкти та досягати заплановані результати» (OPM3).

На основі проведеного аналізу робиться висновок, що аналіз наведених дефініцій дає змогу визначити різницю: «компетенції» – це вимоги до знань, навичок, вмінь та особистісних якостей працівника, в той час, як «компетентність» – це продемонстрована (за оцінкою або фактичними результатами проєкту) здатність застосовувати власні знання, навички та вміння для виконання функцій проєктної ролі. Тобто сутнісно-змістовних відмінностей між наведеними авторами дефініціями цих наукових категорій і визначеннями у сучасних стандартах проєктного менеджменту немає.

Кожний елемент поведінкових компетенцій з управління проєктами повинен відповідати певній рольовій та функціональній сфері управління проєктного менеджера на усіх етапах проєктної діяльності.

З метою експертної оцінки проаналізовано основні процеси проєктної діяльності, посадові вимоги, обов’язки та інструкції проєктних менеджерів, типові функції і функціональні ролі проєктних менеджерів, а також матриці

відповідальності у проєктах. Проведено аналіз можливих ризиків, відхилень, «проєктних патологій» тощо на предмет ідентифікації потенційних загроз проєктній діяльності. Враховуючи, що теоретичні напрацювання у проєктному менеджменті значною мірою ґрунтуються на попередньому успішному досвіді управління проєктами («що було») із обмеженим інформаційним ресурсом управління складними проєктами в умовах невизначеності («що буде», «що може бути») для первинного скринінгу поведінкових компетенцій з управління проєктами до експертів з управління проєктами були залучені також фахівці з психології управління та управління персоналом.

На основі проведеного аналізу 15 основних сучасних стандартів з управління проєктами та підходів до управлінських компетенцій було сформовано первинний «пул елементів поведінкових компетенцій». Згідно ICB4 (2017) компетенції (у тому числі поведінкові) визначаються як функції особистості, команди та організації та відповідно до процесів проєктної діяльності, початково було сформовано 3 кластери компетенцій:

1) індивідуальні особистісні поведінкові компетенції, які реалізуються у особистісних індивідуальних психологічних процесах в управлінні проєктами;

2) командні міжособистісні поведінкові компетенції, які реалізуються у міжособистісних групових психологічних процесах та явищах в управлінні проєктними командами;

3) організаційні міжособистісні колективні поведінкові компетенції, які реалізуються у колективних організаційних психологічних процесах в управлінні взаємодією із проєктним оточенням та зацікавленими сторонами. З точки зору методології психології управління, особистісні якості та установки є одними з ключових компетенцій і факторів успіху у будь-якій управлінській діяльності, у тому числі в управлінні проєктами. Таким чином, було сформовано четвертий кластер;

4) професійно-важливі особистісні якості, установки і риси характеру. Експерти з управління персоналом також звернули увагу на сферу, яка тільки починає досліджуватися та реалізовуватися у проєктному менеджменті «психологічна безпека» (елемент компетенції «безпека» було визначено у NCB третьої редакції, але у NCB4 він вже не розглядається як окремий елемент компетенції). Вона має проактивне і «профілактичне» спрямування і націлена, насамперед, на мінімізацію та усунення будь-яких антропогенних ризиків, загроз, відхилень, порушень, патологій тощо, пов’язаних із людським фактором в управлінні проєктами. Психологічні безпекові компетенції учасників проєктів слід формувати заздалегідь, раніше, ніж вони можуть знадобитися. Врахування та ідентифікація психологічних безпекових компетенцій є як теоретично обґрунтованою, так і практично необхідною. Психологічні безпекові компетенції учасників проєктів як функції забезпечення психологічної безпеки особистості, особи, проєктної команди і зацікавлених сторін проєктного оточення організації в процесі управлінні проєктами відносимо до п’ятого кластеру, як окремий «безпековий» напрямок психології управління проєктами;

5) поведінкові компетенції із забезпечення психологічної безпеки в управлінні проєктами.

Таким чином, усі поведінкові компетенції проєктних менеджерів та їхні елементи систематизовано у п'ять кластерів компетенцій:

1) особистісні якості та установки (а також здібності, психотип, здатності тощо);

2) індивідуальні особистісні поведінкові компетенції, які реалізуються у особистісних індивідуальних психологічних процесах в управлінні проєктами;

3) командні міжособистісні групові поведінкові компетенції, які реалізуються у міжособистісних групових психологічних процесах та явищах в управлінні проєктними командами;

4) організаційні міжособистісні колективні поведінкові компетенції, які реалізуються у колективних організаційних психологічних процесах в управлінні взаємодією із зацікавленими сторонами та проєктним оточенням;

5) поведінкові компетенції із забезпечення особистої психологічної безпеки, психологічної безпеки проєктної команди та психологічної безпеки проєктного оточення в процесі управлінні проєктами.

Кожний з наведених кластерів поведінкових компетенцій містить визначені компетенції, які, в свою чергу, складаються з елементів компетенцій.

Ідентифікація та первинний відбір поведінкових компетенцій з управління проєктами проводились за допомогою ранжування, де кожен експерт визначає відповідність між компетенціями і процесами, функціями, ролями, вимогами тощо. Ступінь узгодженості оцінок експертів визначали за допомогою коефіцієнта конкордації W. W може набувати значень від 0 до 1 (від повного неспівпадіння до повного співпадіння оцінок; теоретично також може набувати значень і нижче 0 до –1). Значення коефіцієнту: 1.00 – повна узгодженість (complete consistency); 0.90 – 0.70 – високий рівень узгодженості (high level of consistency) та висока якість оцінки; 0.70 – 0.50 – прийнятний рівень узгодженості (acceptable level of consistency). Узгодженими вважали оцінки експертів в інтервалі значень коефіцієнтів 0.7 – 1.00. Значення коефіцієнтів 0.60 і нижче вважалися неприйнятними і такі елементи компетенцій вилучалися з загального масиву даних. Значення 0.61 – 0.69 обговорювалися з метою виявлення оцінок виставлених необмірковано або помилково. Аналіз причин неприйнятних результатів не проводився.

До першого кластеру віднесено такі індивідуальні особистісні поведінкові компетенції і елементи компетенцій з психології управління проєктами: особистісна цілісність і надійність, ментальність і критичне мислення, креативність і винахідливість, судження і прийняття рішень (включаючи менеджмент помилок, Error Management), емоційний інтелект, когнітивна гнучкість, влада і вплив, керівництво і лідерство, особиста ефективність.

До другого кластеру віднесено такі командні міжособистісні групові поведінкові компетенції і елементи компетенцій з психології управління проєктами: командотворення, спілкування і комунікації, відносини і взаємодія (координація дій з іншими), конфлікти і кризи, узгодження і переговори, командна робота і розвиток, мотивування інших, орієнтація на результати і командна результативність.

До третього кластеру віднесено такі організаційні міжособистісні колективні поведінкові компетенції і елементи компетенцій з психології управління проєктами: управління зацікавленими сторонами, управління людьми, комплексне вирішення проблем, організаційні культура, цілі та цінності (із психологією управління проєктами за цілями та цінностями), управління змінами, клієнторієнтованість (орієнтованість на цінність продукту проєкта для замовника та зацікавлених сторін).

До четвертого кластеру віднесено такі професійно-важливі особистісні якості, установки і риси характеру, які мають значення для психології управління проєктами: впевненість у собі (включаючи розуміння власної місії), активна життєва позиція (включаючи наполегливість і відповідальність за себе і інших), розвинена інтуїція (передбачення, бачення перспектив), стійкі моральні та етичні якості (включаючи чуйність і порядність), «само-» якості (самодисципліна, самоменеджмент, самоконтроль, саморефлексія, самовдосконалення), стресостійкість, оптимізм (включаючи почуття гумору), гнучкість, прагматизм, висока працездатність (включаючи здоровий спосіб життя), принциповість (включаючи вміння відстоювати власну позицію та казати «ні»); установки: цільові, ціннісні, мотиваційні; а також особливості конституції організму, психотипу (екстраверсія) та здібності.

До п’ятого кластеру віднесено такі компетенції із забезпечення психологічної безпеки в управлінні проєктами, які охоплюють ментальний простір проєктів на різних рівнях: психологічна безпека життєдіяльності в управлінні проєктами, поведінкові відхилення в управлінні проєктами (та їх профілактика і корекція), психофізіологічні порушення в управлінні проєктами (та їх профілактика і корекція), принципи особистої психологічної безпеки в управлінні проєктами та забезпечення командної і колективної кадрової психологічної безпеки в управлінні проєктами. Останній елемент компетенції є досить важливим фактором забезпечення формування і ефективної діяльності проєктної команди та запобігання відхилень і порушень у проєктах, спричинених деструктивними впливами антропогенних чинників як проєктної команди, так і проєктного оточення.

Модернізація соціально-економічного розвитку суспільства передбачає визначення критеріїв результативності та ефективності роботи, що стосується також і проєктної діяльності (досвід і результати фахової діяльності є необхідними умовами формування компетентності та критеріально відрізняють її від компетенцій). Проблема полягає у тому, що насьогодні не існує загальноприйнятих критеріальних підходів до оцінки виконаних робіт.

Згідно результатів сучасних досліджень когнітивістики [24] встановлено та доведено «Правило 85%», згідно з яким, навчання виявляється успішним і продуктивним, якщо частка помилок становить 15%. Це вірно зокрема і для перцептивного навчання, коли людина засвоює нові знання поступово на досвіді і прикладах, а саме таким чином формується компетентність на основі розвитку компетенцій (в усіх можливих випадках).

Експерименти було проведено за участю тварин, людей і штучного інтелекту. Для усіх груп було встановлено, що тварини, люди та комп’ютери вчилися

швидше, якщо точність їх відповідей становила 85%. Такі нові дані імовірно уточнюють відомий принцип Парето «80/20» як «85/15».

З урахуванням наведених результатів досліджень авторами пропонуються критерії оцінки виконання робіт, у тому числі у проєктному менеджменті.

Практичну діяльність проєктних менеджерів пропонується оцінювати за трьома критеріями: оцінка кількості виконаної роботи; оцінка якості виконаної роботи; оцінка строків виконання роботи (табл. 1).

Таблиця 1

Критерії оцінки практичної діяльності проєктних менеджерів

Бали, оціночні критерії кількості виконаної роботи на основі виконання плану	
1 бал «Outside»	не досягнення мінімально прийнятного рівня виконання плану 85% незалежно від виконання бюджету
2 бали «Entry»	досягнення мінімально прийнятного рівня недовиконання плану на рівні 85% із виконанням бюджету на 85–100%
3 бали «Good»	недовиконання плану на рівні 90–99% із виконанням бюджету на 100%
4 бали «Target»	виконання плану на 100% із виконанням бюджету
5 балів «Above»	перевиконання плану >100% із виконанням або заощадженням бюджету
Бали, оціночні критерії якості виконаної роботи на основі досягнення цільових показників (KPI) виконання договорів, відсутності скарг, задоволеності клієнтів тощо	
1 бал «Outside»	не досягнення мінімально прийнятного рівня KPI 85%
2 бали «Entry»	досягнення мінімально прийнятного рівня KPI на рівні 85–89%
3 бали «Good»	незначне недосягнення цільових KPI на рівні 90–99%
4 бали «Target»	досягнення цільових KPI на 100%
5 балів «Above»	перевищення цільових KPI >100% без зниження інших показників
Бали, оціночні критерії строків (термінів) виконання роботи на основі відповідності плану	
1 бал «Outside»	виконання пізніше строку >15% із значним погіршенням інших показників
2 бали «Entry»	виконання пізніше строку на 5–15% із незначним погіршенням інших показників
3 бали «Good»	виконання точно в строк (згідно плану) із незначним погіршенням інших показників
4 бали «Target»	виконання точно в строк (згідно плану) із досягненням цільових KPI інших показників
5 балів «Above»	виконання раніше строку із досягненням або покращенням інших показників

Згідно запропонованим у табл. 1 критеріям оцінки роботи проєктних менеджерів можна зробити висновок щодо раціонального коригування системи матеріального стимулювання – усі види матеріальних стимулів додатково до заробітної плати застосовуються тільки і виключно при оцінці 5 балів «Above», оскільки за виконання 100% плану (оцінка 4 бали «Target») працівники отримують 100% заробітної платні.

У роботі досліджено та визначено значення поведінкових компетенцій проєктних менеджерів для управління проєктами у процесі модернізації соціально-економічного розвитку суспільства. Надано і обґрунтовано дефініції «психології управління проєктами» та пов’язаних понять, зокрема понять «компетенція» та «компетентність», визначено їхню сутність, зміст, співвідношення та критерії розмежування.

Проведено аналіз усіх основних сучасних стандартів з управління проєктами та підходів до управлінських компетенцій з метою визначення та первинного скринінгу поведінкових елементів комепетнцій з управління проєктами. Запропоновано та обґрунтовано критерії оцінки роботи проєктних менеджерів.

Проведене дослідження створило об'єктивні передумови розробки рамкової моделі Project Management Psychology Competences Framework (PMPCF, Фреймворк компетенцій з психології управління проєктами), що і становитиме напрямок подальших досліджень.

Іншим запланованим напрямком подальших досліджень є визначення раціональності підходу «85/15» у новому запропонованому авторами напрямку менеджменту і проєктного менеджменту – «Менеджмент помилок» (англ. Error Management), який повинен сконцентруватися на передбаченні, ідентифікації, своєчасному виправленні та мінімізації помилок в управлінській діяльності і має безпосередній стосунок до поведінкових компетенцій «ментальність і критичне мислення», «судження і прийняття рішень» та «управління змінами».

***Література*:**

1. Офіс реформ Кабінету Міністрів України. URL : https://www.kmu.gov.ua/uryad-ta-organi-vladi/ofis-reform-kabinetu-ministriv-ukrainu.

2. Положення про Офіс підтримки реформ при Міністерстві аграрної політики та продовольства України. Затверджено Наказом Мінагрополітики №241 від 21.07.2016 (у редакції наказу Мінагрополітики №263 від 23.05.2017). URL : http://consultant.parus.ua/?doc=0AQZ5B04C1.

3. Weinert F. E., Rychen D. S., Salganik L. H. Concept of competence: A conceptual clarification. Defining and selecting key competencies. 2001. Ashland, OH, US: Hogrefe & Huber Publishers. P. 45-65.

4. Маршак Е. И., Антонова Н. Н. Психология управления проектами: метод. указания в 2 ч. Ч. 1. Психология личности в управлении проектами. Николаев : НУК, 2007. 56 с.

5. Applied Psychology for Project Managers. A Practitioner's Guide to Successful Project Management / Eds. M. Wastian, M.A. West, I. Braumandl. Springer–Verlag, Berlin, Heidelberg, 2015. 322 p.

6. De Mascia S. Project Psychology: Using Psychological Models and Techniques to Create a Successful Project. Gower Publishing Limited, 2012. 218 p.

7. Неизвестный С. И. Психология управления проектной деятельностью. *Управление проектами и программами.* 2017. №2. С. 106-114.

8. Колеснікова К. В., Лук'янов Д. В. Аналіз структурної моделі компетенцій з управління проектами національного стандарту України. *Управління розвитком складних систем.* 2013. Вип. 13. С. 19-27.

9. Бушуев С. Д., Бушуева Н. С. National Competence Baseline, NCB UA Version 3.1. Київ: ІРІДІУМ. 2010. 208 с.

10. Веренич О. В. Формалізована модель ментального простору проектного менеджера : команди проекту. *Управління розвитком складних систем.* 2015. Вип. 24. С. 23-29.

11. Бушуев С. Д., Бушуєв Д. А. Основы индивидуальных компетенций для Управления Проектами, Программами и Портфелями (National Competence Baseline, NCB Veresion 4.0). Том 1. Управление проектами / ред. Бушуев С. Д. Киев: Саммит-Книга. 2017. 178 с.

12. Фланнес С., Левин Дж. Навыки работы с людьми для менеджеров проектов / пер. с англ. Клавдиевой М. М. под ред. Либерзона В. И. Киев: Технологии управления Спайдер. 2004. 364 с.

13. Медведєва О. М. Фактологічний базис управління взаємодією у проектних ситуаціях. *Управління розвитком складних систем.* 2012. Вип. 10. С. 61-71.

14. Поскрипко Ю. А., Кузнецова М. Г. Доля як наукова категорія поведінкової економіки та поведінкового менеджменту. *Економіка і фінанси.* 2019. Вип. 7, С. 36-57.

15. A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide). Sixth Edition. USA. PMI, 2017. 756 p.

16. Project Manager Competency Development Framework. Third Edition. Project Management Institute, Inc., 2017. 191 p.

17. Ярошенко Ф. А., Бушуев С. Д., Танака Х. Управление инновационными проектами и программами на основе системы знаний P2M. Киев. 2011. 268 с.

18. Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе / пер. с англ. А. Яковенко. М.: ГИППО. 2010. 384 с.

19. Wiezel A., Badger W. Project Managers Competencies Needed in 2022 and Beyond. 51st ASC Annual International Conference Proceedings. College Station, Texas, 2015.

20. Словник поведінкових компетенцій. Київ: Deloitte. 2016. 32 с.

21. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution: Global Challenge Insight Report. World Economic Forum. Cologny / Geneva, 2016. 157 p.

22. Kononenko I. V., Lutsenko S. Yu. Evolution of the generalized body of knowledge on project management. Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами. Харьков: НТУ «ХПІ». 2018. № 1 (1277). С. 10–17.

23. Чуланова О. Л. Компетентностный подход в работе с персоналом: теория, методология, практика : монография. Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. 292 с.

24. We learn best when we fail 15% of the time, according to a study. World Economic Forum, 2019. URL : https://www.weforum.org/agenda/2019/11/learn-best-fail-85-time.

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛІЗИНГУ В УКРАЇНІ

ПЛЕТЕНЕЦЬКА С.М.
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри національної економіки та фінансів,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»,
м. Київ, Україна, ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0631-8389

Одним із методів оновлення матеріальної бази і модернізації активів господарюючих суб'єктів може бути лізинг, який передбачає передачу майна в тимчасове користування на умовах певного строковості, платності, тощо.

Ряд країн накопичили значний досвід використання лізингу, зокрема в США він є важливим механізмом реалізації інвестиції [1].

Світова практика здійснення лізингових операцій свідчить, що за певних умов господарювання цей метод фінансування є доцільним і мобільним.

Лізинг – це підприємницька діяльність, яка спрямована на інвестування власних або залучених фінансових коштів і полягає в наданні лізингодавцем у виключне користування на певний термін лізингоотримувачу майна, що є власністю лізингодавця або отримується ним у власність за дорученням і згодою з лізингоотримувачем у відповідного продавця за умови сплати лізингоотримувачем періодичних лізингових платежів. Лізинг здійснюється за договором лізингу, який регулює правовідносини між суб’єктами лізингу, і, залежно від особливостей здійснення лізингових операцій, може бути двох видів - фінансовий чи оперативний.

У світі та в Україні найбільш поширеним видом лізингу є фінансовий. Згідно статті 1 Закону України «Про фінансовий лізинг» ним визначається вид цивільно-правових відносин, що виникають із договору фінансового лізингу. За договором фінансового лізингу лізингодавець зобов’язується набути у власність річ у продавця (постачальника) відповідно до встановлених лізингоодержувачем специфікацій та умов і передати її у користування лізингоодержувачу на визначений строк не менше одного року за встановлену плату (лізингові платежі) [2].

Практичну реалізацію лізингових відносин забезпечують лізингові компанії та деякі інші фінансові установи. Лізингові компанії в Україні належать до небанківських фінансових установ (НБФУ). Небанківські фінансові установи – це вузькоспеціалізовані фінансові посередники, які акумулюють, конвертують та направляють вільні грошові ресурси суб’єктів господарювання в інвестиційні процеси з метою досягнення комерційного або іншого ефекту або збереження вартості грошей у часі.

Лізингові компанії – це фінансові посередники, що спеціалізуються на придбанні предметів тривалого користування (транспортних засобів, обладнання, машин тощо) та передачі їх в оренду фірмам-орендарям для використання у виробничій діяльності, які поступово сплачують їх вартість протягом визначеного строку (5–10 і більше років). Оформляються лізингові угоди договорами оренди.

Правове регулювання у сфері фінансового лізингу відіграє ключову роль в їх практичній реалізації. Хоча фінансовий лізинг є сферою підприємницької ініціативи суб'єктів економіки, держава активно впливає на цей процес. Її прямий вплив проявляється у законодавчому та нормативно-правовому закріпленні понять і термінів, визначенні принципів здійснення операцій, оподаткуванні, амортизації, митному регулюванні. Непрямий вплив полягає у створенні умов для функціонування фінансового лізингу.

Оскільки фінансовий лізинг є інструментом інвестування оновлення основних засобів, модернізації технологій, тому умови інвестування в країні здійснюють вагомий вплив на його функціонування. Інвестиційний клімат формується під впливом макро-, мікроекономічних та інвестиційних чинників.

Формування вітчизняного законодавства з регулювання лізингових відносин розпочалося з прийняттям у 1997 р. Закону України «Про лізинг». У цьому ж році, з метою підтримки вітчизняних виробників сільськогосподарської техніки, було створено Державний лізинговий фонд, який на пільгових умовах фінансував операції з постачання лізинговими компаніями української техніки. На основі цього фонду у 1999 р. було сформовано державну лізингову компанію «Украгролізинг» [3].

З метою захисту інтересів учасників лізингових операцій у 1997 р. було сформовано асоціацію лізингових компаній «Укрлізинг», до складу якої ввійшли вітчизняні лізингові та страхові компанії, банківські й наукові установи, підприємства.

У 1997 р Україна стала членом Європейської федерації національних лізингових асоціацій LEASEUROPE [4], яка була заснована у 1972 році. З квітня 2006 року Leaseurope є міжнаціональною надбудовою як в сфері лізингу, так і в автомобільній промисловості в Європі та складається з 45 асоціацій-членів в 32 країнах. У число представлених країн входять Австрія, Бельгія, Болгарія, Угорщина, Данія, Ірландія, Іспанія, Італія, Литва, Литва, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Норвегія, Польща, Португалія,, Росії, Словаччини, Словенії, Іспанії, Швеції, Швейцарії, Туреччини, Тунісу, України та Сполученого Королівства [3].

Для проведення єдиної державної політики у фінансовому секторі 12.07.2001 р. було прийнято Закон України «Про фінансові послуги та Національну комісію з регулювання ринків фінансових послуг України, яка провадила державне регулювання та організовувала нагляд за діяльністю лізингодавців. Однак відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення державного регулювання та нагляду за ринками небанківських фінпослуг» [6] з 1 липня 2020 року планується передати ці функції НБУ.

У 2003 р. прийнято Закон України «Про фінансовий лізинг». Цим законом регулюються загальні правові та економічні засади фінансового лізингу: дано визначення фінансового лізингу; визначено предмет та суб'єктів фінансового лізингу; охарактеризовано основні положення договору лізингу, встановлено права та обов'язки лізингодавця та лізингоодержувача [2].

Кроком вперед у розвитку лізингового бізнесу стало довгоочікуване

приєднання України у 2006 р. до Конвенції УНІДРУА про міжнародний фінансовий лізинг [7]. Прийняті у той час нові Цивільний та Господарський Кодекс також містять положення щодо лізингу.

Згідно з положеннями глави 58 ЦК України лізинг виступає як один із видів договору найму (оренди) поряд із прокатом, наймом (орендою) земельної ділянки, будівлі або іншої капітальної споруди, транспортного засобу. За договором найму (оренди) наймодавець передає або зобов'язується передати наймачеві майно у користування за плату на певний строк (ч. 1 ст. 759 ЦК України) [8].

Господарським кодексом України встановлено комплексне регулювання відносин лізингу як виду господарської діяльності, що охоплює в цілому господарсько-виробничі, організаційно-господарські і внутрішньогосподарські відносини [9].

Лізингове законодавство в Україні захищає права як лізингодавця, так і лізингоодержувача. Так, несплата лізингоодержувачем лізингових платежів протягом двох чергових термінів спричиняє повернення об'єкта лізингу лізингодавцю в безперечному порядку. При банкрутстві лізингоодержувача, арешті або конфіскації його майна об'єкт лізингу відокремлюється від загального майна лізингоодержувача і передається лізингодавцю.

Лізингодавець має право здійснювати за свій рахунок контроль за умовами експлуатації та цілеспрямованим використанням об'єкта лізингу і, у випадку нанесення лізингоодержувачем якого-небудь збитку, може вимагати його відшкодування відповідно до умов договору [10].

Для України на сучасному етапі її розвитку використання лізингу є актуальним з огляду на ряд особливостей. Зокрема, національна економіка характеризується високим ступенем зношеності основних засобів окремих галузей. При цьому субєкти змушені фінансувати інвестиції переважно із власних коштів, оскільки кредити банків, кошти інститутів спільного інвестування та інші джерела зовнішнього фінансування складають порівняно невеликий відсоток від загального обсягу капітальних вкладень в економіці.

Реалізація ефективних лізингових відносин сприятиме оновленню матеріально-технічної бази субєктів шляхом доступу їх до зовнішніх джерел фінансування інвестицій і розвитку малого та середнього бізнесу, тощо.

Розглянемо розвиток ринку лізингу в Україні. Оцінка обсягів даного ринку базується на таких показниках:

- загальній вартості активів, що були надані у лізинг впродовж року;
- загальній вартості лізингових угод, укладених впродовж року;
- обсязі портфеля лізингових угод станом на певну дату, тобто на сумі зобов'язань за лізинговими угодами, які ще не завершені.

Дослідження основних показників ринку фінансового лізингу України проведено в табл.1.

Суб'єктами ринку фінансового лізингу є дві групи основних учасників, зокрема:

– фінансові компанії, які крім фінансового лізингу також надають інші фінансові послуги (кредитування, гарантії та поруки тощо). На кінець 2018

року у Державному реєстрі фінансових установ містилась інформація про 408 фінансових компаній, що надають послуги фінансового лізингу;

– лізингодавці – юридичні особи, які включені до Реєстру Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг. Вони не є фінансовими установами, але саме на них припадає основна частка фінансового лізингу. На кінець 2018 року було зареєстровано 167 таких установ [11].

Таблиця 1

Основні показники розвитку ринку лізингових послуг в Україні

Показники	2016	2017	2018	Приріст (%)	
				2018/2016	2018/2017
Кількість лізингодавців-юридичних осіб, одиниць	202	183	167	-17,3	-8,7
Кількість фінансових компаній, що надають послуги фінансового лізингу	428	280	408	-4,7	+45,7
Сума лізингових платежів, млн. грн.	10735	6247	9524	-11,3	+52,5
Кількість договорів фінансового лізингу, один.	17314	13939	14472	-16,4	+3,8
Вартість діючих договорів фінансового лізингу, млн. грн.	22904,4	22417,9	24920,9	+8,8	+11,2
Загальна вартість активів, щодо яких були укладені договори, млн. грн.	7543,2	10253,5	17480,6	+131,7	+70,5

Джерело: [11]

Аналіз показує, що відбувається зменшення кількості лізингодавців-юридичних осіб (рис. 1). У порівнянні із 2016 роком, їх кількість зменшилась на 17,3%.

Порівнюючи цей показник із 2017 роком, можна зробити висновок, що темпи його скорочення сповільнились. Тенденція скорочення числа лізингодавців пов’язана з наявністю низки суттєвих проблем, що стримують розвиток лізингу в Україні. За результатами окремих досліджень [12 с.65] до них відносяться: недосконалість законодавства; відсутність довгострокових джерел фінансування оновлення основних фондів; недостатня кількість кваліфікованих кадрів у сфері лізингу; низька обізнаність з питань лізингу серед підприємців; обмеженість довгострокових фінансових ресурсів на внутрішньому ринку; погіршення платоспроможності лізингоотримувачів.

Зменшилась, у порівнянні із 2016 роком, і кількість договорів фінансового лізингу на 16,4% (на 2842 одиниці). Водночас, дані за 2017-2018 роки свідчать про збільшення кількості договорів на 3,8%.

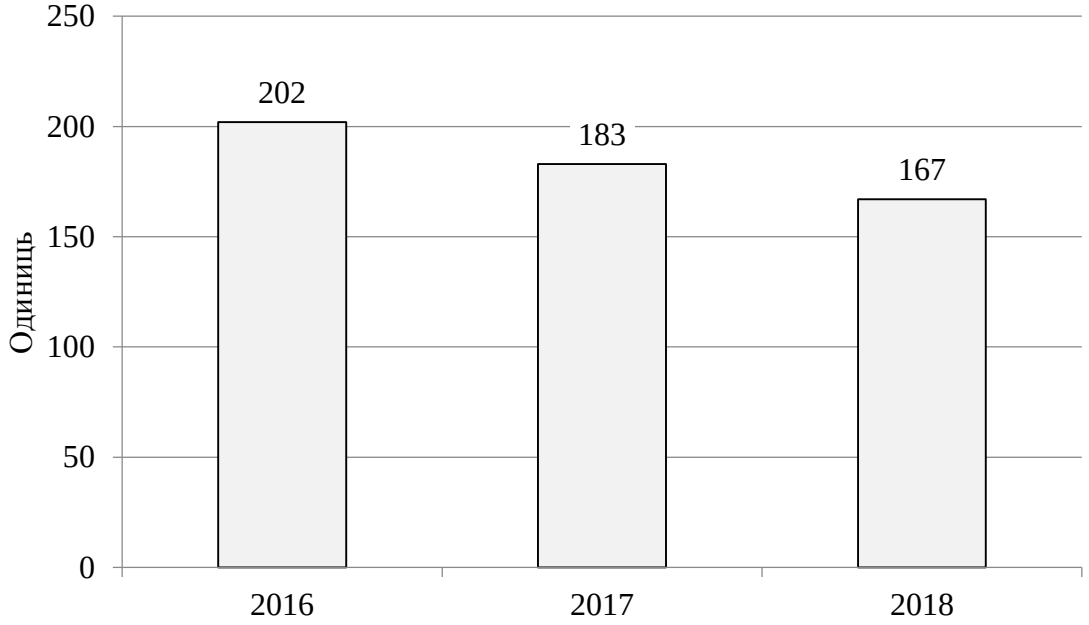

Рис. 1. Кількість лізингових компаній в Україні, одиниць

Джерело: складено автором на основі [11]

Вартість діючих договорів фінансового лізингу склала у 2018 р. 24,9 млрд. грн. (1,0 млрд. дол). Цей показник збільшився, у порівнянні із 2016 роком, на 8,8%, а проти 2017 року він зріс на 11,2%.

Світовий досвід свідчить, що найбільший ринок лізингу функціонує у Сполучених Штатах Америки, де він становить близько 330 млрд. дол.

На другому місці знаходиться Китай (ємність ринку складає 206 млрд дол. США). Такий сплеск розвитку сфери лізингу став можливим у Китаї завдяки участі уряду. У 12-му п'ятирічному плані (2011-2015 роки) лізинг був визначений одним з найважливіших чинників економічного зростання. У серпні 2013 року для продажу та зворотного лізингу запроваджено вигідні ставки ПДВ.

Велика Британія та Німеччина посіли третє і четверте місце у світі, відповідно, з часткою 42% від усього європейського ринку в 2016 році. Японія посідає друге місце в Азії та п'яте місце в світі за ємністю ринку лізингових послу (43,16 млрд дол. США) [13].

Вартість активів, щодо яких в Україні були укладені договори фінансового лізингу, щорічно збільшується (рис. 2).

У 2018 р. вона збільшилась проти 2016 р. у 2,3 рази, а у порівнянні із 2017 роком, – на 70,5 %. Позитивна динаміка показника обумовлена високим рівнем зношеності основних фондів вітчизняних підприємств.

Переважна кількість договорів фінансового лізингу (58,2 %) укладається з юридичними особами (рис. 3).

В таблиці 2 проаналізовано структуру вартості діючих на кінець року договорів фінансового лізингу за галузями.

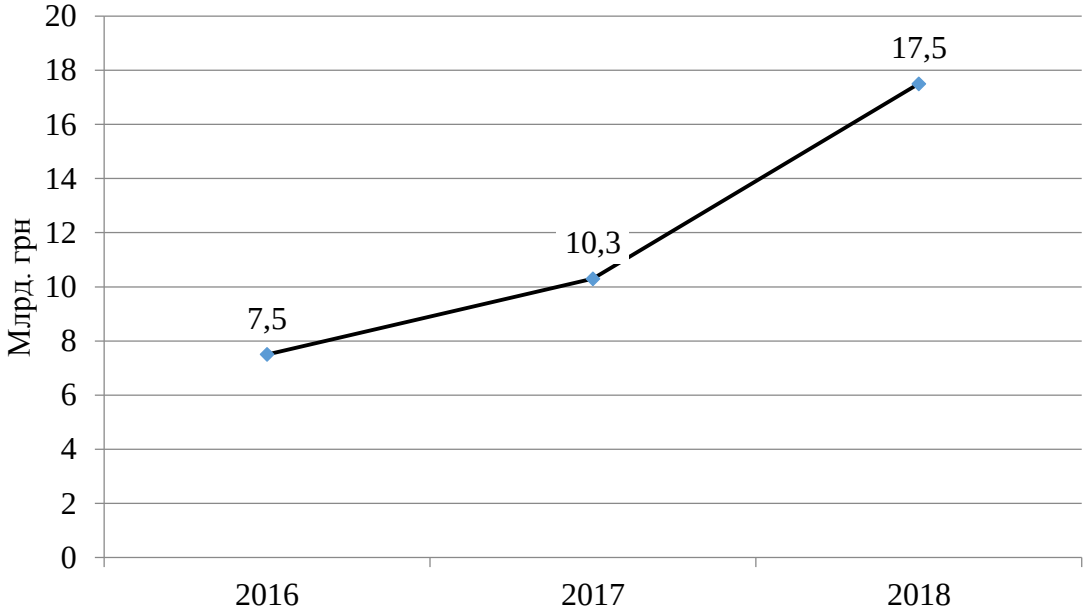

Рис. 2. Вартість активів, щодо яких укладені договори фінансового лізингу, млрд. грн.

Джерело: складено автором на основі [11]

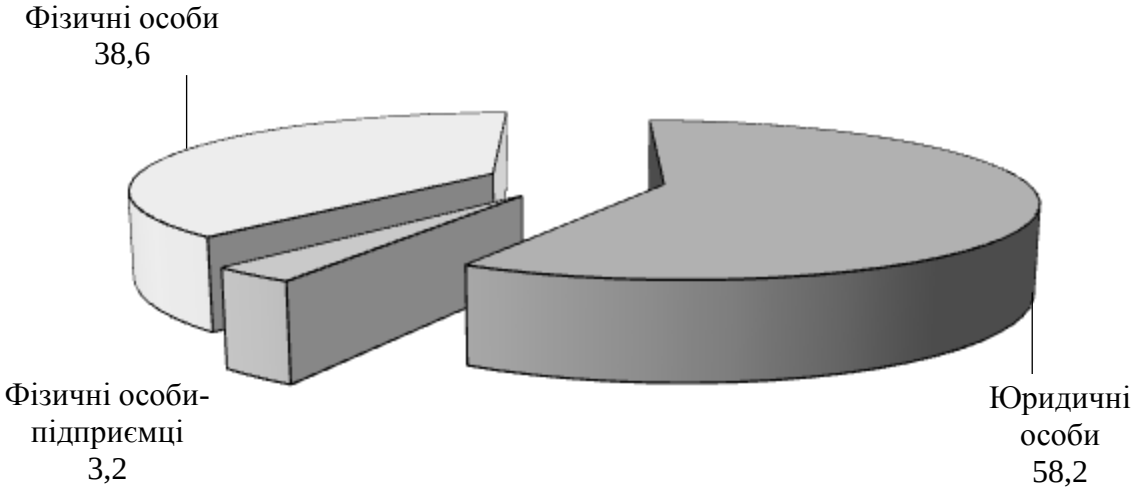

Рис. 3. Структура кількості договорів фінансового лізингу в розрізі лізингоотримувачів, %

Джерело: сформовано автором на основі [11]

Отже, найбільшими лізингоотримувачами на 31.12.2018 р. були: транспортна галузь, вартість договорів за якою становить 6925,7 млн. грн. (27,5%); сільське господарство (відповідно, 5320,2 млн. грн. та 21,1%); будівництво, вартість договорів становить 1198,7 млн. грн. (4,8%).

На відміну від європейських країн, де найбільш популярною для лізингу є нерухомість, в Україні найбільшими споживачами лізингових послуг є транспортна галузь, сільське господарство, будівництво. Цьому сприяє досить потужний попит на легковий та комерційний транспорт, зростання

привабливості аграрного бізнесу для фінансових структур завдяки збільшенню його прибутковості, а також висока ліквідність предмету лізингу. У випадку несплати платежів за договором його можна легко вилучити та реалізувати на вторинному ринку.

Таблиця 2

Структура вартості договорів фінансового лізингу, діючих на кінець 2018 р., за галузями

Назва галузі	Вартість дого-ворів, млн. грн.	У % до підсумку
Будівництво	1198,7	4,8
Добувна промисловість	822,4	3,3
Легка промисловість	5,7	0,0
Машинобудування	245,9	1,0
Металургія	1017,0	4,0
Сільське господарство	5320,2	21,1
Сфера послуг	1661,3	6,6
Транспорт	6925,7	27,5
Харчова промисловість	617,1	2,4
Хімічна промисловість	155,1	0,6
Медичне обслуговування	119,5	0,5
Комп'ютерна та телекомунікаційна сфери	108,3	0,4
Переробна промисловість	94,0	0,4
Інше	6922,5	27,4
Всього	25213,4	100,0

Джерело: сформовано автором на основі [11]

Упродовж 2018 року найчастіше в лізинг фінансувалися наступні предмети лізингу [11]: транспортні засоби (68,3% від загальної суми договорів); техніка, машини та устаткування для сільського господарства (22,5%); будівельне обладнання та техніка (3,6%); медичне обладнання (1,0% від загальної суми договорів).

В таблиці 3 наведена динаміка вартості договорів фінансового лізингу, укладених за звітний період, за обладнанням.

Дані таблиці свідчать, що найвищі темпи зростання характерні для лізингу медичного обладнання, вартість договорів за яким збільшилась за три роки у 48,6 рази. Друге місце за темпами зростання в цьому переліку займає лізинг друкарського та поліграфічного обладнання, який збільшився у 31,7 рази. Це пов'язане із масовим відкриттям в останні роки приватних поліграфічних підприємств.

У таблиці не відображено дані щодо лізингу авіаційного транспорту. Оскільки збільшення кількості і оновлення рухомого складу в авіаційній галузі частіше здійснюється за рахунок одержання повітряних суден в оперативний лізинг.

Таблиця 3

Вартість договорів фінансового лізингу, укладених за звітний період, за обладнанням (млн. грн.)

Обладнання	2016	2017	2018	Приріст (2018/2016), %
Транспорт	5715,4	6735,7	15523,8	+171,6
Комп'ютерна техніка та телекомунікаційне обладнання	0,0	4,9	44,1	х
Друкарське та поліграфічне обладнання	0,3	20,4	9,5	+3066,7
Торговельне обладнання	27,1	6,7	2,6	-90,4
Техніка, машини та устаткування для сільського господарства	3635,5	3043,7	5123,1	+40,9
Будівельне обладнання та техніка	330,7	1190,0	822,9	+148,8
Обладнання для харчової переробки	0,0	33,6	0,6	х
Медичне обладнання	4,5	21,0	218,6	+4757,8
Банківське обладнання	0,0	0,0	0,0	х
Промислове обладнання	7,8	28,8	34,6	+343,6
Будівлі та споруди	12,1	560,9	10,5	-13,2
Інше	88,3	1322,0	941,7	+966,5
Всього	9821,7	12967,7	22732,0	+131,4

Джерело: розраховано за даними [11]

Використання саме оперативного лізингу, а не придбання у власність за договорами купівлі-продажу або фінансового лізингу, дозволяє авіаперевізникам, українським та іноземним, ощадливо використовувати власні кошти, користатися кон'юнктурою ринку та мати сучасні літаки. До числа таких сучасних літаків відносяться Boeing, Airbus and Embraer, що є найбільш використовуваними у комерційних перевезеннях.

В таблиці 4 наведена інформація щодо строку дії договорів фінансового лізингу, укладених протягом 2016-2018 рр.

Таблиця 4

Інформація щодо строку дії договорів фінансового лізингу

Період	Розподіл вартості договорів фінансового лізингу укладених протягом звітного періоду, за терміном їх дії, млн. грн			
	Менше або дорівнює 2 рокам	Більше 2 або дорівнює 5 рокам	Більше 5 або дорівнює 10 рокам	Більше 10 років
2016 рік	2224,5	6194,6	1396,2	6,4
2017 рік	3251,4	9546,3	170,0	0,0
2018 рік	5069,4	14992,8	2130,5	0,5

Джерело: [11]

Отже, з даних приведених в таблиці видно, що більшість договорів фінансового лізингу укладалися в Україні на строк від 2 до 5 років. У 2018 році таких договорів було 67,6 % на суму 14992,8 млн. грн., у 2017 році - 73,6% на суму 9546,3 млн. грн. Найменшою популярністю користуються договори строком більше десяти років.

Розподіл вартості діючих, станом на кінець звітного періоду, договорів фінансового лізингу за терміном їх дії показано в таблиці 5.

Таблиця 5

Інформація щодо строку дії договорів фінансового лізингу, діючих на кінець звітного періоду, млн. грн.

Період	Розподіл вартості договорів фінансового лізингу, діючих на кінець звітного періоду, за терміном їх дії			
	Менше або дорівнює 2 рокам	Більше 2 або дорівнює 5 рокам	Більше 5 або дорівнює 10 рокам	Більше 10 років
Станом на 1.12.2016	4604,4	12392,5	5325,3	855,5
Станом на 1.12.2017	5277,4	12793,8	4065,7	621,2
Станом на 1.12.2018	4891,1	14540,9	5047,3	747,1

Джерело: [11]

Графічно розподіл вартості договорів за строками відображено на рис. 4. Станом на 31.12.2018 р. спостерігається тенденція збільшення частки довгострокових договорів фінансового лізингу. Вартість договорів, термін дії яких менше або дорівнює 2 рокам порівняно з аналогічною датою минулого року, зменшилась на 7,3 % (386,3 млн. грн.).

Вартість договорів фінансового лізингу строком від 2 до 5 років збільшилась на 13,7 % (1747,1 млн. грн.). Вартість договорів, термін дії яких більше 5 або дорівнює 10 рокам порівняно з аналогічною датою минулого року, збільшилась на 24,1 % (981,6 млн. грн.), вартість договорів з терміном дії більше 10 років збільшилась на 20,3 % (125,9 млн. грн.).

Однією із ключових проблем, із якими зіштовхується лізингодавець є обмеження його фінансових ресурсів, адже особливістю лізингу, як підприємницької діяльності, є значні початкові витрати. Як відомо, купівля об’єкта лізингу відбувається разово і за значні кошти, повернення яких здійснюється протягом певного періоду у вигляді лізингових платежів.

Джерела фінансування лізингових операцій протягом 2018 року, що здійснені юридичними особами–лізингодавцями та фінансовими компаніями, наведені в таблиці 6. Як показує таблиця, протягом 2018 року загальний обсяг джерел фінансування юридичних осіб–лізингодавців та фінансових компаній становить 17930,1 млн. грн., що на 7512,6 млн. грн., або на 72,1 % більше, порівняно з 2017 роком.

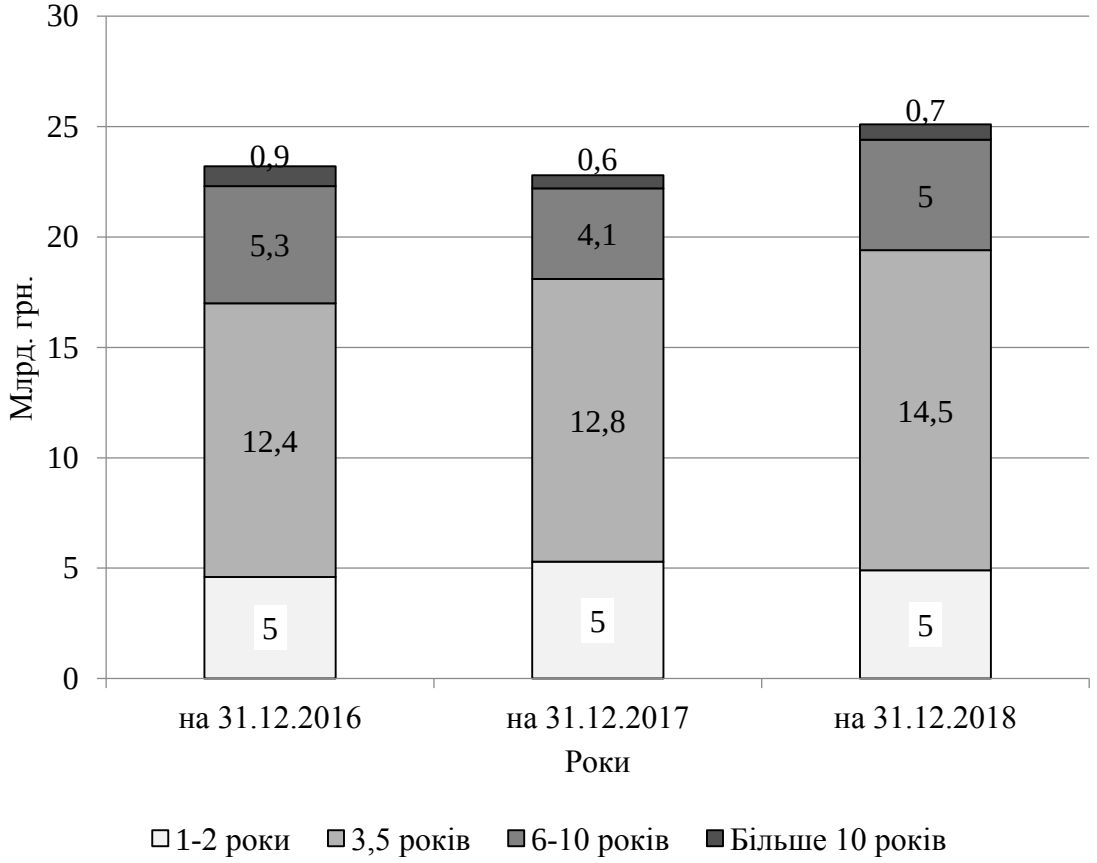

Рис. 4. Розподіл вартості договорів фінансового лізингу за терміном їх дії, млрд. грн.

Джерело: розраховано автором на основі [11]

Таблиця 6

Розподіл джерел фінансування лізингових операцій протягом 2018 року, млн. грн.

Джерела фінансування	Юридичні особи, млн. грн.	Частка, %	Фінансові компанії, млн. грн.	Частка, %
Авансовий платіж	4579,2	27,1	115,5	11,5
Власний капітал	5300,8	31,3	576,0	57,5
Кредити банків	4532,8	26,8	251,1	25,0
Комерційні кредити постачальників	1,8	0,01	0,0	0,0
Випуск цінних паперів	148,8	0,9	0,0	0,0
Кошти міжнародних фінансових організацій	0,0	0,0	0,0	0,0
Кошти державного та місцевих бюджетів	3,5	0,02	0,0	0,0
Інші джерела	2360,6	13,9	60,0	6,0
Всього	16927,5	100,0	1 002,6	100,0

Джерело: [11]

У структурі джерел фінансування лізингових операцій юридичних осіб–лізингодавців найбільшу частку займає власний капітал 31,3 % (5300,8 млн. грн.), у фінансових компаній частка власного капіталу складає 57,5%.

Таким чином, за результатами аналізу сучасних тенденцій розвитку ринку лізингових послуг можна зробити висновок про наявність значного потенціалу для розвитку цього сегмента фінансового ринку. За 2016-2018 роки збільшилась вартість діючих договорів фінансового лізингу на 8,8%. Щорічно збільшується вартість активів, щодо яких були укладені договори фінансового лізингу. Проте кількість лізингових компаній зменшується, що пов’язане з наявністю низки суттєвих проблем.

Оцінка ринку лізингових послуг дає можливість виділити такі основні проблеми на цьому сегменті:

- відсутність стартового капіталу у лізингових компаній;
- недостатня фінансова стійкість лізингодавців;
- слабкий розвиток інфраструктури ринку;
- обмеженість довгострокових фінансових ресурсів та їх висока вартість;
- відсутність стимулів та необізнаність суб’єктів господарювання у застосуванні лізингу;
- погіршення платоспроможності лізингоотримувачів;
- виражена тенденція вітчизняного лізингового ринку до залежності від імпорту;
- недосконалість законодавчого забезпечення, зокрема неврегульованість окремих складових лізингової діяльності, відсутність державної зацікавленості та її підтримки у формуванні розвинутого ринку лізингових послуг;
- відсутність податкових пільг, у тому числі для структур, готових надати довгострокове кредитування;
- нестача кваліфікованих фахівців з питань фінансового лізингу на рівні учасників лізингових відносин;
- зростання питомої ваги проблемних лізингових договорів;
- макроекономічна і політична невизначеність обстановки в країні.

В основі проблем у діяльності лізингових компаній лежать певні недоліки фінансового лізингу, до яких слід віднести такі [14]: складність процедури лізингу (в угоді приймає участь значна кількість контрагентів); науково-технічний прогрес робить об’єкт лізингу застарілим; лізингові операції є досить ризиковою справою і мають специфічні ризики: фінансові; несплати лізингових платежів; проектні; майнові, пов'язані з утратою, пошкодженням предмета лізингу; неповернення предмета лізингу.

До специфічних проблем у діяльності українських лізингових компаній відносять такі [15]: зростання простроченої заборгованості; закритість доступу до відносно дешевих фінансових ресурсів через заборону кредитування в іноземній валюті; необхідність вилучення предметів лізингу у недобросовісних клієнтів; активізація шахрайства; відмова страхових компаній від виплат тощо.

Лізингова діяльність, як форма інвестування, є також ризиковою.

Податковою проблемою, яка стосується сфери лізингу в Україні, є подвійне оподаткування у разі перепродажу обладнання, яке було вилучене. Вітчизняне

законодавство не заохочує імпортне ввезення активів, які є предметом лізингу, на митну територію України, оскільки необхідно буде сплатити податок на додану вартість у повному обсязі при перетині предметом лізингу митного кордону України. Базою для визначення податків та зборів є відомості про митну вартість таких товарів [16].

До недоліків і проблем сучасного законодавства у сфері лізингу також слід віднести відсутність механізму часткового або повного державного гарантування повернення лізингових платежів. У провідних країнах світу створено такий фонд гарантій, який ефективно функціонує.

Таким чином, найвагомішими перешкодами для розвитку лізингу є обмеженість фінансування галузі в Україні, відсутність сучасної сприятливої законодавчої бази, відсутність спеціальних податкових стимулів, низька обізнаність підприємців про сучасні інструменти фінансування бізнесу. Це обмежує малі та середні підприємства у фінансуванні, на сьогодні вони недоотримують близько 9,3 млрд. доларів на рік. Наявність низки проблем в діяльності лізингових компаній в Україні обумовлює необхідність їх вирішення та удосконалення діючої системи регулювання цих суб'єктів фінансового ринку.

Напрями удосконалення функціонування лізингових компаній в Україні лежать у площині приведення регулювання та нагляду у небанківському фінансовому секторі до міжнародних стандартів. До цього Україну зобов'язує Угода про Асоціацію з ЄС. Україна є членом багатьох міжнародних організацій, відповідно, повинна враховувати міжнародне законодавство, в тому числі міжнародні Директиви ЄС.

Основні напрями поліпшення діяльності лізингових компаній та розвитку ринку лізингових послуг наведені в табл. 7.

Першим напрямом визначено удосконалення законодавства. Вітчизняний ринок лізингових послуг як складова фінансового ринку повинен стати стабільно здоровим сектором національної економіки та отримати відкритий доступ на європейські ринки, підвищуючи тим самим свою конкурентоспроможність. Деякі кроки в зазначеному напрямі вже зроблені. Зокрема, прийнято Закон №1069-2 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення щодо вдосконалення державного регулювання та нагляду за ринками небанківських фінпослуг». Цей документ ще називають закон про «спліт».

Метою цього закону було створення фінансової системи, що здатна забезпечувати сталий економічний розвиток за рахунок ефективного перерозподілу фінансових ресурсів в економіці на основі розбудови повноцінного ринкового конкурентоспроможного середовища згідно зі стандартами ЄС, створення умов для належного та ефективного функціонування ринків небанківських фінансових послуг, зміцнення системної стабільності на цих ринках, забезпечення захисту прав споживачів небанківських фінансових послуг. Досягнення мети даного документу забезпечуватиметься шляхом реалізації низки взаємопов'язаних заходів, спрямованих на комплексне реформування фінансового сектору.

Таблиця 7

Основні напрями удосконалення діяльності лізингових компаній та розвитку ринку лізингових послуг

Напрями удосконалення	Зміст заходів
Удосконалення законодавства	Внесення змін до Закону «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» щодо поділу фінансових установ на групи та зміни системи реагування на виявлення ризиків у роботі фінансової установи
	Прийняття нового закону «Про фінансовий лізинг»
Посилення нагляду за діяльністю лізингових компаній	Удосконалення обов'язкових критеріїв і нормативів, а також вимог до аудиту
	Посилення вимог щодо відповідальності власників та керівників компаній за скоєні злочини на ринку лізингових послуг
	Виведення з ринку проблемних установ, які не виконують або не мають на меті виконувати зобов'язання за договорами надання лізингових послуг і створюють суттєві системні ризики для ринку
Державна підтримка лізингодавців	Створення державних програм стимулювання лізингу, в тому числі запровадження податкового сттмулювання розвитку ринку лізингових послуг
	Розроблення програм з підвищення обізнаності з питань лізингу серед представників малого і середнього бізнесу
	Посилення зацікавленості банків через систему пільг у довгостроковому кредитуванні лізингових угод
	Створення лізингових центрів, які б спеціалізувалися на наданні лізингових послуг для підтримки діяльності старт-апів та малих підприємств в Україні
	Формування баз даних про попит і пропозицію на обладнання, транспорт та устаткування для покращення пропозиції лізингу.

Джерело: розроблено автором

Зокрема, документом передбачається внесення змін до Господарського кодексу, Цивільного кодексу, Закону «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» та інших законів.

Серед іншого Нацкомфінпослуг пропонує змінити систему реагування у разі виявлення ризиків у роботі фінансової установи або порушень законодавства, розмежувавши її на коригувальні заходи, заходи впливу та штрафні санкції.

В контексті приведення регулювання та нагляду у небанківському фінансовому секторі України до міжнародних стандартів в останні роки активно опрацьовується питання щодо зміни моделі регулювання фінансового ринку.

На сьогоднішній день в країні діють три регулятори фінансового сектору: Національний банк України, Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку (НКЦПФР), Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг.

Отже, в Україні запроваджується частково консолідована (інтегрована) модель регулювання фінансового ринку, за якої весь фінансовий сектор буде регулюватися двома регуляторами.

Це буде зроблено шляхом передачі функцій Нацкомфінпослуг Національному банку і НКЦПФР.

До сфери регулювання та нагляду Національного банку входитимуть, окрім банків, також:

- страхові компанії та страхові посередники;
- лізингові компанії та юридичні особи-суб'єкти господарювання, які за своїм правовим статусом не є фінансовими установами, але мають право надавати послугу з фінансового лізингу (далі – юридичні особи-лізингодавці);
- факторингові компанії;
- кредитні спілки;
- бюро кредитних історій;
- ломбарди;
- інші фінансові компанії (які здійснюють діяльність з обміну валют, переказу коштів, надання коштів у позику, надання гарантій тощо).

Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку буде здійснювати регулювання недержавних фондів: пенсійних, фінансування будівництва, операцій з нерухомістю.

НБУ планує запровадити підхід до регулювання, який базуватиметься на розподілі фінансових установ на три сегменти:

1. Сегмент: кредитні спілки та інші кредитні установи;
2. Сегмент: страхові компанії та страхові посередники;
3. Сегмент: інші фінансові установи.

Отже, згідно нового підходу лізингові компанії будуть входити до третього сегменту. Національний банк України передбачає, що до всіх сегментів НБФУ будуть застосовуватись певні єдині вимоги. Перш за все, це стосуватиметься виходу на ринок. Для цього всім фінансовим установам потрібно буде отримати ліцензію на надання відповідної послуги.

Спільними будуть вимоги до ділової репутації власників істотної участі та керівників, фінансового стану власників істотної участі та розкриття структури власності. Спільними для всіх сегментів також будуть стандарти корпоративного управління, вимоги до регулювання ринкової поведінки та захисту прав споживачів. НБУ також планує запроваджувати гнучкі правила суміщення фінансових послуг.

Фінансові установи зможуть надавати різні фінансові послуги за умови, що такі послуги гармонійно вписуються у бізнес-модель компанії, не несуть загроз для споживачів та не мають негативних наслідків для стабільності фінансового ринку або його окремих сегментів [18]. Так, при отриманні ліцензії на певний вид діяльності, який фінансова установа визначає як свій основний, вона може отримати додаткові ліцензії на певні додаткові фінансові послуги.

Однак, запропонована модель державного регулювання отримала як позитивні, та і негативні відгуки. У табл. 8 нами наведено аргументи «за» і «проти» впровадження поділу функцій Нацкомфінпослуг, які висловлюються учасниками ринку, вченими та експертами.

Таблиця 8

Аргументи «за» і «проти» переходу від трьох до двох регуляторів небанківського фінансового сектору

Аргументи «за»	Аргументи «проти»
Існуючий рівень інституційної спро-можності Нацкомфінпослуг не дозво-ляє їй повноцінно виконувати необ-хідні функції. Інституційна та фінан-сова спроможність НБУ вища, ніж у комісії, оскільки у нього і штат, і бюджет більший.	Спліт передбачає виведення ринку з-під дії закону про ліцензування, який був прийнятий в 2015 році, і повернення його до регулювання на рівні підзаконних нормативно-правових актів – постанов НБУ.
Багато небанківських фінансових уста-нов так чи інакше пов'язані з власниками банків, однак відсутня можливість здійснення консолідо-ваного нагляду. У цьому сенсі бачиться правильним об'єднати все, що пов'язано з фінансовим сектором, під одним регулятором, щоб здійснювати консолідований нагляд.	Законопроект нівелює положення закону "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності", який поширюється на небанківські фінансові установи та за останні чотири роки продемонстрував вагомі результати (план перевірок фінансових компаній тепер є публічним документом; на рівні закону визначено виключний перелік підстав для проведення позапланових перевірок; затверджено уніфіковані форми актів перевірок і посилено відповідальність небанківських фінансових установ).
Ухвалення закону про розділення функцій Нацкомфінпослуг («спліт» функцій Нацкомфінпослуг) включено до меморандуму співпраці між Украї-ною і Міжнародним валютним фондом.	
Наявність різних регуляторних підходів до банків та небанківських фінансових установ призводить до спотворення умов конкуренції на ринках окремих фінансових послуг і перешкоджає становленню цілісного, прозорого і структурованого ринку.	Об'єднання великої кількості різних учасників ринку і ліквідація комісії може привести до втрати інституційної пам'яті та досвіду подолання наслідків фінан-сових криз, які небанківські фінустанови пройшли більш гідно, ніж банки, і з меншими втратами.
Для Нацкомфінпослуг діє мораторій на перевірки, вона отримує в Держрегу-ляторній службі дозволи на перевірки конкретних скарг споживачів. У НБУ більше можливостей для реагування на виклики, які є на цьому ринку.	Запланована реорганізація призведе до зарегульованості ринку, ускладнення дозвільних процедур, втрати функції захисту прав споживачів страхових послуг, невластивої НБУ і НКЦПФР.
Велика кількість учасників ринку, фі-нансову надійність яких фактично не-можливо підтвердити, і непрозорість ринку небанківських фінансових по-слуг ставлять під сумнів пенсійну ре-форму і реформи в інших галузях економіки.	Законопроект не усуває дублювання функцій регуляторів, оскільки банки, які здійснюють діяльність на фондовому ринку, повинні отримувати ліцензії в НКЦПФР.

Джерело: узагальнено автором

Як бачимо, існують як позитивні, так і негативні відгуки щодо ідеї переходу від трьох регуляторів небанківського фінансового сектору до двох регуляторів.

Для розвитку ринку лізингових послуг необхідним є формування сприятливої нормативно-законодавчої бази, зокрема прийняття нового закону «Про фінансовий лізинг», який би створив поле для:

- приходу нових гравців, підвищення конкуренції в галузі та зниження цін;
- створення державних програм стимулювання лізингу;
- підвищення платоспроможності споживачів лізингових послуг;
- підвищення рівня кваліфікації персоналу та обізнаності з питань лізингу серед громадян та представників малого і середнього бізнесу.

Наступним напрямом розвитку ринку лізингових послуг та удосконалення діяльності лізингових компаній може бути посилення нагляду за їх діяльністю (удосконалення обов'язкових критеріїв і нормативів достатності капіталу та платоспроможності, ліквідності, прибутковості, якості активів та ризиковості операцій фінансових установ, вимоги до аудиту).

Посилення нагляду повинне здійснюватись у рамках заходів, визначених Концепцією запровадження пруденційного нагляду за небанківськими фінансовими установами, затвердженою розпорядженням Національної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України 15.07.2010 р. № 585 [19].

Пруденційний нагляд, згідно концепції, – це система наглядових процедур Нацкомфінпослуг за дотриманням фінансовою установою пруденційних правил, яка дозволяє зменшити наглядове навантаження на фінансові установи, діяльність яких не несе загрози невиконання зобов'язань перед існуючими клієнтами, і посилити наглядові зусилля за установами, діяльність яких є чи може бути загрозою для виконання таких зобов'язань.

Ключовими напрямами удосконалення регулювання діяльності небанківських фінансових установ, в тому числі й лізингових компаній, є такі:

– виведення з ринку проблемних небанківських фінансових установ, які не виконують або не мають на меті виконувати зобов'язання за договорами надання фінансових послуг і створюють суттєві системні ризики для ринку;

– посилення вимог щодо відповідальності власників та керівників небанківських фінансових установ за скоєні злочини на ринках фінансових послуг;

– удосконалення законодавства щодо захисту прав споживачів на ринку небанківських фінансових послуг.

Наступним кроком регулювання діяльності лізингових компаній та розвитку ринку лізингових послуг має бути відповідна державна підтримка усіх учасників лізингових відносин. Для цього необхідно:

- розробити державні програми стимулювання лізингу, в тому числі запровадження податкового сттмулювання розвитку ринку лізингових послуг;
- розробити комплекс заходів для збільшення іноземних інвестицій;
- посилити зацікавленість банків через систему пільг у довгостроковому кредитуванні лізингових угод;
- створювати лізингові центри, які б спеціалізувалися на наданні лізингових послуг для підтримки діяльності стартапів та малих підприємств;
- формувати бази даних про попит і пропозицію на обладнання, транспорт та устаткування для покращення пропозиції лізингу.

Дослідження свідчать, що розвиток лізингу у високорозвинутих країнах був зумовлений наданням державою податкових пільг учасникам лізингових відносин на певних етапах становлення [3]. Так, у Великій Британії лізинг

почав розвиватися швидкими темпами лише після 1970 року, коли був введений пільговий режим оподаткування для лізингодавців. Лізингові компанії мали право не враховувати в складі оподатковуваного прибутку звітного періоду 100% інвестицій, вкладених в поточному році. Суттєві податкові пільги надаються також лізинговим компаніям Франції.

У Німеччині сплата податку на майно здійснюється лізингодавцем або лізингоодержувачем залежно від обставин кожного випадку (табл. 9).

Таблиця 9

Оподаткування лізингового рухомого майна в Німеччині при виконанні договорів, що передбачають повну амортизацію

Основний тип договору	За лізингове майно податок стягується	
	з лізингодавця	з лізингоодержувача
Договір лізингу без права опціону	Якщо основний строк оренди становить від 40% до 90% звичайного часу користування майном	Якщо строк оренди становить менше ніж 40% чи більше ніж 90% звичайного часу користування майном
Договір лізингу з опціоном на купівлю	Якщо основний строк оренди становить від 40% до 90% звичайного часу користування майном, і викупна вартість при здійсненні права опціону складає не менше балансової вартості чи відповідає більш низькій середній вартості майна, що орендується, на момент його продажу	Якщо строк оренди становить менше 40% чи більше 90% звичайного часу користування майном, і викупна вартість при здійсненні права опціону складає не менше балансової вартості чи відповідає більш низькій середній вартості майна, що орендується, на момент його продажу
Договір лізингу з пра-вом продов-ження його строку	Якщо основний строк оренди становить від 40% до 90% звичайного часу користування майном, і орендна плата в додатковий строк покриває зменшення вартості майна, встановленої на основі його балансової вартості, або більш низької середньої вартості і строку використання, що залишився.	Якщо строк оренди становить менше 40% чи більше 90% звичайного часу і користування майном та орендна плата в додатковий строк покриває зменшення вартості майна, встановленої на основі його балансової вартості або більш низької середньої вартості і строку використання, який залишився
Договір спеціального лізингу		В усіх випадках, не беручи до уваги співвідношення основ-ного строку оренди, часу використання та умов опціону

Джерело: [3]

Отже, в Німеччині вирішальним при оподаткуванні лізингового майна є економічний підхід:

- у випадках фінансового лізингу податки з майна зазвичай сплачує лізингоодержувач, за умови, що нормальний строк використання майна значно більший від основного строку лізингового контракту, і лізингоодержувач має право на його продовження та опціон, при реалізації якого він повинен сплатити тільки збір, що значно менший лізингового платежу або викупної

вартості;

- якщо термін використання збігається з основним терміном лізингового контракту, діє те саме правило;

- обов'язок лізингоодержувача сплачувати податок означає, що лише лізингоодержувач як господарюючий власник може скористатись правом на інвестицію з податковими пільгами.

Для активізації діяльності учасників лізингових відносин в Україні необхідні відповідно створити сприятливі макроекономічні умови, що передбачає зменшення середньозваженої ставки Національного банку України за всіма інструментами, зростання рівня національної економіки, скорочення рівня безробіття, активізацію кредитування комерційними банками, тощо.

Таким чином, діяльність лізингових компаній на ринку фінансових послуг пов'язана з низкою проблем. Для їх вирішення необхідно створити сприятливу законодавчу базу для суб'єктів лізингової діяльності; прискорити розвиток інфраструктури лізингу та активізувати її використання учасниками ринку; створити умови для зростання фінансової стійкості лізингодавців.

Література:

1. Дученко М. М., Павленко Т. В. Стан та перспективи розвитку лізингової галузі в Україні. *Ефективна економіка.* 2019. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua.
2. Про фінансовий лізинг: Закон України від 16.12.1997 р. № 723/97-ВР (у ред. від 11.12.2003 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/723/97-вр.
3. Павлова А. М. Детінізація фінансового лізингу як напрям забезпечення економічної безпеки України: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : Київ. 2019. 236 с.
4. Галецька Т. І. Лізинг в Україні: історичний аспект виникнення і становлення. *Наукові записки. Серія: Економіка.* 2010. Вип. 15. С. 390-397.
5. Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг: Закон України від 12.07.2001 р. № 2664-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2664-14.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення державного регулювання та нагляду за ринками небанківських фінпослуг: Закон України, URL: https://www.nfp.gov.ua.
7. Про приєднання України до Конвенції УНІДРУА про міжнародний фінансовий лізинг: Закон України від 11.01.2006 р. № 3301-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3301-15.
8. Цивільний кодекс України 16.01.2003 р. № 435-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/435-15.
9. Господарський Кодекс України 16.01.2003 р. № 436-IV. URL: http://zakon4.rada.gov. ua/laws/show/436-15.
10. Потапова Н. О. Організаційно-економічні аспекти лізингових операцій з точки зору обліку та аналізу. *БізнесІнформ.* 2015. № 10. С. 69-73.
11. Публічні звіти про діяльність Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг (Нацкомфінпослуг) за 2016-

2018 рр. URL: https://www.nfp.gov.ua.

12.Васильєва Т., Захаркін О., Захаркіна Л. Фінансовий лізинг як фінансово-кредитне забезпечення інвестиційної діяльності підприємств. *Вісник Тернопільського національного економічного університету.* 2018. Вип. 4. С. 59-68.

13.Васильєва Т., Захаркін О., Захаркіна Л. Фінансовий лізинг як фінансово-кредитне забезпечення інвестиційної діяльності підприємств. *Вісник Тернопільського національного економічного університету.* 2018. Вип. 4. С. 59-68.

14.Круценко А. В. Переваги та недоліки лізингу в Україні. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління.* 2018. Випуск 1(12). С. 381-384.

15.Завора Т. М. Проблеми та перспективи розвитку лізингових послуг в Україні. *Економіка і регіон.* 2015. № 3(52). С. 8–14.

16.Податковий кодекс України 02.12.2010 р. № 2755-VI. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17.

17.Офіційний сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг (Нацкомфінпослуг). URL: https://www.nfp.gov.ua.

18.Майбутнє у регулюванні небанківського фінансового сектору / Проект НБУ для обговорення. URL: https://bank.gov.ua.

19.Концепція запровадження пруденційного нагляду за небанківськими фінансовими установами, затверджена розпорядженням Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України 15.07.2010 р. № 585. URL: http://zakon.rada.gov.ua/ rada/ show/ vr585486-10.

20.Грушко В. І., Наконечна О. С., Чумаченко О. Г. Національні фінанси: підручник / за ред. д. ек. н., проф. В. І. Грушка. Київ: Університет економіки та права «КРОК», 2017. 660 с.

21.Ковтуненко В. М., П’ятецька Б. М. Лізинг як ефективний інструмент розвитку авіаційної галузі України. *Агросвіт.* 2018. № 1. С. 36-41.

22.Кондроі К. О. Сучасні тенденції розвитку ринку лізингових послуг в Україні. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка».* 2017. № 4(32). С. 154–158.

23.Левченко О. А. Фінансово-кредитний механізм активізації лізингової діяльності в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : Київ. 2019. 27 с.

24.Підсумки діяльності фінансових компаній та юридичних осіб (лізингодавців) за 2018 рік. URL: https://www.nfp.gov.ua /files/OgliadRinkiv/FK/FK_IV%20kv_2018.pdf.

25.Плетенецька С. М. Значення лізингової діяльності в розвитку національної економіки. *Економічне майбутнє України очима молодих дослідників:* матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (30 листопада 2018 р., м. Київ). Київ : ТОВ «ВІПО», 2018. С. 214-216.

26. Плетенецька С. М. Місце лізингу в системі економічних відносин. *Вчені записки Університету «КРОК».* 2001. С. 167-169.

27. Плетенецька С. М. Лізинг як форма інвестиційної діяльності. Проблеми активізації регіональної інвестиційної політики в сучасних умовах. *Економічний вісник Дніпропетровського державного фінансово-економічного університету*. 2000. Т. 1. С. 217-218.

28.Фінансовий лізинг в Україні: поточний стан та перспективи розвитку. URL: https://www.ukrinform.ua.

29.Чумаченко О. Г., Ващук І. Р. Фінансовий лізинг: проблеми та преспективи розвитку. *Актуальні питання сучасної науки та практики:* матеріали науково-практичної конференції (м. Київ, 15 листопада 2018 р.). Київ : ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК». 2018. С.72-75.

РОЗВИТОК ФІНАНСОВОГО СЕКТОРУ: СТАН, ФІНАНСОВА ІНКЛЮЗІЯ, ВІЗІЯ ТА СТРАТЕГІЯ ДІЙ

РУМИК І.І.
кандидат економічни наук, доцент,
заступник завідувача кафедри національної економіки та фінансів,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3943-639X

Глобалізаційні світові процеси значно ускладнюють фінансові ринки та їх сегменти; з'являються нові фінансові продукти та послуги. В останні десятиліття значно загострилися проблеми боргового навантаження, відсутності можливостей заощадити кошти, невміння вживати ефективних заходів, спрямованих на захист власного добробуту тощо. Як наслідок, населення часто непідготовлене до вирішення сучасних фінансових завдань.

Рівень проникнення фінансових послуг в сучасне життя українців значно нижчий за світові норми. Споживачі володіють лише базовими знаннями та навичками і, як наслідок, користуються здебільшого найпростішими послугами, такими як платежі та розрахунки. Інші послуги використовуються або у разі крайньої потреби (кредитні картки), або за традицією (депозити менше 10% населення), або навіть без усвідомлення сутності послуги (користуються інтуїтивно). Саме тому пріоритетним стає формування знань про фінанси у повсякденному житті та розвиток ключових підприємницьких та фінансових компетентностей. Фінансова та економічна грамотність, дотримання правових норм у фінансовому житті, захист прав споживачів фінансових послуг, активна взаємодія з фінансовими установами та правильне фінансове планування – це шлях до підвищення добробуту населення.

Тому підвищення комфорту при користуванні фінансовими послугами при взаємодії з фінансовими установами є надзвичайно актуальним питанням.

Дослідженню питань розвитку фінансового ринку присвячені роботи численних іноземних і вітчизняних науковців. Серед вітчизняних слід відзначити таких вчених, як Абакуменко О. В. [1], Грушко В. І. [2], Кузьмінський В. З. [3], Лоза М. О. [4], Пилипенко О. О. [5], Пилипчак Н. В. [6], Плетенецька С. М. [7], Татарин Н. Б. [8], Чумаченко О. Г. [9], Шишпанова Н. О. [10], Школьник І. О. [11], серед іноземних Haber S. H. [12], Hirshleifer J. [13], Levine R. [14], Lindert P. H. [15] та інших. Аналіз наукових робіт з даної тематики свідчить про відсутність єдності підходів щодо розвитку секторальних частин фінансового ринку з врахуванням дії зовнішніх і внутрішніх факторів. Крім того, науковцями не приділено достатньої уваги аналізу наслідків реформування фінансового сектору у взаємозв'язку з сучасними процесами, які відбуваються в економіці.

Протягом останніх років питання проникнення фінансових послуг у життя населення набуло значної ваги. Перш за все, це пов'язано з тим, що просування шляхом до фінансової грамотності та захисту прав споживачів в Україні знаходиться в початковій стадії і на кінець 2019 року.

Характерною особливістю вітчизняного фінансового ринку є те, що ці відносини реалізуються на етапах розподілу та перерозподілу фінансових ресурсів і коштів здійснюваного процесу розширеного відтворення. Отже, фінансовий ринок слід розглядати як специфічну сферу грошових відносин, що виникають у процесі руху фінансових фондів між державою, юридичними та фізичними особами за допомогою спеціалізованих фінансових інститутів [4].

Нині найефективнішими учасниками фінансового ринку України є комерційні банки та страхові компанії. Саме ці учасники формують найбільш істотну частку фінансових ресурсів [10].

Своєю діяльністю комерційні банки можуть глибоко проникати в усі сфери економічної діяльності, і, як наслідок, активно впливати на соціально-економічні процеси в країні. У зв'язку з цим, збільшення рівня прибутковості, надійності, ефективності та стабільності банківського сектору виступає основною метою регулювання його діяльності. Особливо актуальним є це питання в умовах нестабільної економіки.

Негативний вплив фінансової кризи (яка розпочалася ще у другій половині 2008 року) на функціонування банківських установ з практичної точки зору проявився банкрутством дрібних та середніх комерційних банків, масовими вилученнями депозитних вкладів, неповерненням позик клієнтів банку, суттєвим коливанням валютних курсів, втратою вартості активів, збитками від основної діяльності, неліквідністю і підвищенням рівня ризику банківських операцій [16].

Для визначення основних тенденцій розвитку вітчизняних комерційних банків, варто звернутися до офіційних статистичних даних [17] щодо вивчення змін, які відбулися з доходами, витратами та прибутком банків. Слід зазначити, що Комітет з питань нагляду та регулювання діяльності банків, нагляду (оверсайту) платіжних систем Національного банку України визначив критерії для окремих груп банків на 2019 рік.

Відповідно до рішення Комітету від 29 грудня 2017 року №444 передбачені такі групи:

1. Банки з державною часткою – банки, в яких держава прямо чи опосередковано володіє часткою понад 75% статутного капіталу банку.

2. Банки іноземних банківських груп – банки, контрольні пакети акцій яких належать іноземним банкам або іноземним фінансово-банківським групам.

3. Банки з приватним капіталом – банки, в яких серед кінцевих власників істотної участі є один чи кілька приватних інвесторів, що прямо та/або опосередковано володіють не менше ніж 50% статутного капіталу банку.

Такий розподіл Національний банк використовуватиме виключно для представлення результатів діяльності банківської системи України.

Отже, спочатку проведемо аналіз зміни кількості комерційних банків у динаміці (табл. 1).

Як видно з даних таблиці 1 кількість діючих банків в Україні протягом досліджуваного періоду зменшилась з 175 банків на початок 2008 року до 75 на початок 2020 року. Найбільше зменшення зафіксовано в 2015 році – 46 банків або 71,8% до попереднього року.

Таблиця 1

Кількість комерційних банків в Україні з 2008 по 2020 рр.

Період	Кількість діючих банків		З них з іноземним капіталом		У т.ч. зі 100% іноземним капіталом	
	Кіль-кість	У % до попереднього року	Кіль-кість	У % до попереднього року	Кіль-кість	У % до попереднього року
1.01.2008	175	х	47	х	17	х
1.01.2009	184	105,1	53	112,8	17	100,0
1.01.2010	182	98,9	51	96,2	18	105,9
1.01.2011	176	96,7	55	107,8	20	111,1
1.01.2012	176	100,0	53	96,4	22	110,0
1.01.2013	176	100,0	53	100,0	22	100,0
1.01.2014	180	102,3	49	92,5	19	86,4
1.01.2015	163	90,6	51	104,1	19	100,0
1.01.2016	117	71,8	41	80,4	17	89,5
1.01.2017	96	82,1	38	92,7	17	100,0
1.01.2018	82	85,4	38	100,0	18	105,9
1.01.2019	77	93,9	37	97,4	23	127,8
1.12.2019	75	97,4	35	94,6	23	100,0

Джерело: розраховано за даними [17]

В той же час зменшилась кількість діючих банків з іноземним капіталом з 47 у 2008 році до 35 на початок 2020 року, однак кількість банків зі 100% іноземним капіталом на кінець 2019 року зросла на 6 банків порівняно з 2008 роком. Це свідчить про те, що тенденція зменшення кількості банків продовжилась і в 2019 році. Так само, як і в попередніх роках, основна кількість банків, які припинили свою діяльність, – це українські банки.

Проаналізуємо динаміку активів комерційних банків (табл. 2).

Таблиця 2

Сумарні активи комерційних банків з 2008 по 2020 рр., млн. грн.

Період	Активи, всього	Кредити видані	Кредити суб'єктам господарювання	Кредити фізичним особам	Резерви за активними операціями банків
1.01.2008	599396	485368	276184	153633	20188
1.01.2009	926086	792244	472584	268857	48409
1.01.2010	880302	747348	474991	222538	122433
1.01.2011	942088	755030	508288	186540	148839
1.01.2012	1054280	825320	580907	174650	157907
1.01.2013	1127192	815327	609202	161775	141319
1.01.2014	1278095	911402	698777	167773	131252
1.01.2015	1316852	1006358	802582	179040	204931
1.01.2016	1254385	1009768	830632	175711	321303
1.01.2017	1256299	1005923	847092	157385	484383
1.01.2018	1336358	1042798	870302	170938	516985
1.01.2019	1360764	1118618	919054	196634	555871
1.12.2019	1404000	1061873	845637	212133	505327

Джерело: побудовано за даними [17]

Як видно з даних таблиці 2 сума активів комерційних банків протягом досліджуваного періоду зросла з 599 млрд. грн. в 2007 році до 1404 млрд. грн. у 2019 році (у 2,34 рази). Зростання спостерігалось за всіма видами активів. Найбільше зростання зафіксовано за кредитами суб'єктам господарювання – 569453 млн. грн. або 3,06 рази, а найменше за кредитами фізичних осіб – 58500 або 1,39 рази.

Проаналізуємо динаміку пасивів комерційних банків (табл. 3).

Таблиця 3

Сумарні пасиви комерційних банків з 2008 по 2020 рр., млн. грн.

Період	Пасиви, всього	Статутний капітал	Зобов'язання банків	Кошти суб'єктів господарювання	Кошти фізичних осіб
1.01.2008	599396	42873	529818	111995	163482
1.01.2009	926086	82454	806823	143928	213219
1.01.2010	880302	119189	765127	115204	210006
1.01.2011	942088	145857	804363	144038	270733
1.01.2012	1054280	171865	898793	186213	306205
1.01.2013	1127192	175204	957872	202550	364003
1.01.2014	1278095	185239	1085496	234948	433726
1.01.2015	1316852	180150	1168829	261372	416371
1.01.2016	1254385	222170	1150672	318568	402137
1.01.2017	1256299	414668	1132515	369913	437152
1.01.2018	1336358	495377	1172761	403927	478565
1.01.2019	1360764	465532	1205114	406166	508869
1.12.2019	1404000	470496	1206638	428197	544661

Джерело: побудовано за даними [17]

Як видно з даних таблиці 3 сума пасивів комерційних банків, як і сума активів, протягом 2008-2019 рр. зросла в 2,34 рази. Зростання також спостерігалось за всіма видами пасивів. Найбільше зростання зафіксовано розміру статутного капіталу – 427623 млн. грн. або 10,97 рази. Це пов'язано з вимогою НБУ привести статутний і регулятивний капітал банків до 2014 року до 500 млн. грн. Найменше зростання відбулося за зобов'язаннями банків – 676820 або 2,78 рази.

Узагальнюючи вищевикладене, можна зазначити, що внаслідок валютної дестабілізації протягом 2014-2016 рр., складнощів із рефінансуванням боргової піраміди вітчизняними банками, фінансові результати діяльності останніх значно погіршилися. Зростання чистої процентної маржі в 2016 році та економія адміністративних витрат банків не компенсували значні витрати на формування резервів, що обумовило отримання банківською системою значних збитків 159 млрд. грн. Однак, внаслідок вдалої політики НБУ ситуація в 2017-2019 роках значно покращилась, і банківська система змогла вийти на прибуток у розмірі 1,8 млрд. грн., вперше за останні роки.

Таким чином, сучасний стан банківської системи – це, в переважній більшості, поступовий відхід від негативного впливу як зовнішніх, так і внутрішніх факторів. Вони мають як суб'єктивний, так і об'єктивний характер. Зменшення впливу окремих факторів не призведе до загального покращення

роботи системи. Тому проведення заходів та реформ повинно мати комплексний і системний характер. В умовах швидкозмінного екзогенного середовища, прибутковість, а отже і ефективна діяльність комерційних банків є основною складовою фінансової стійкості не лише банківської системи, а й всього фінансового ринку. Економічні проблеми в країні вимагають від вітчизняних банків підвищення ефективності банківської діяльності.

Серед усієї кількості небанківських фінансово-кредитних установ домінуючі позиції на фінансовому ринку займають страхові компанії, які кількісно хоч і посідають не перше місце, проте акумулюють понад 53,1% всіх активів та мають значний потенціал для сприяння сталому розвитку вітчизняного підприємництва шляхом розміщення страхових резервів у реальному секторі економіки [6].

Ринок страхових послуг України займає незначну частку світового ринку. У 2014 р. частка українського страхового ринку становила всього 0,074% світового обсягу страхових премій [8]. Причинами, що стримують ріст страхового ринку, є відсутність довіри по відношенню до страхових компаній, низький рівень життя населення, не розвинений ринок медичного страхування та страхування життя, тощо. Активи страховиків не можна порівняти, наприклад, із активами банків.

Маючи значний потенціал розвитку, ринок страхових послуг перебуває на стадії формування. Проте, Україна є одним із перспективних ринків щодо страхування життя, особистого страхування фізичних осіб та майнового страхування. Державні органи влади із нагляду за учасниками страхового ринку, такі як МТСБУ, мають і надалі сприяти впровадженню «Принципів, стандартів та керівництв для органів нагляду за страховою діяльністю».

В останні роки розвиток страхового ринку України можна охарактеризувати помірним зростанням. Цьому сприяли зміни законодавчої бази, укрупнення і зростаюча капіталізація страхових компаній. Ринок страхових послуг залишається найбільш капіталізованим серед інших небанківських фінансових ринків.

Загальна кількість страхових компаній станом на 01.01.2019 р. була зареєстрована у кількості 265, у тому числі «life» – 27, «non-life» – 238 компаній (станом на 01.01.2018 р. їх нараховувалось 281, у тому числі «life» – 30, «non-life» – 251) (рис. 1).

Для порівняння, на 01.01.2014 р. – діяло 407 компаній, у тому числі СК «life» – 62 компанії, СК «non-life» – 345 компаній).

Аналіз основних показників діяльності страхових компаній в 2019 році свідчить, що обсяг надходжень валових страхових премій у порівнянні з I кварталом 2018 року збільшився на 14,7% і становив 13331,1 млн. грн., а обсяг чистих страхових премій – на 14,7% і складав 9672,9 млн. грн. [18].

Збільшення валових страхових премій спостерігалося майже по всіх видах страхування. Питома вага чистих страхових премій у валових страхових преміях становила 72,6%, що на 2,7% більше в порівнянні з I кварталом 2018 р.

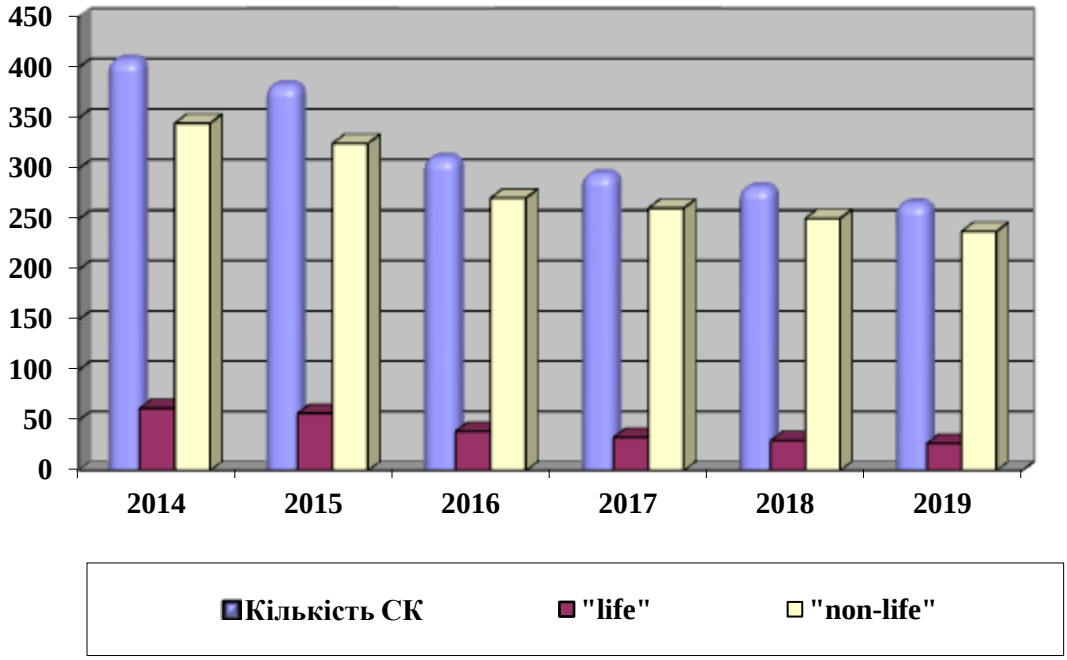

Рис. 1. Динаміка страхових компаній за 2013-2018 рр., тис. грн.

Джерело: сформовано автором на основі [20]

Незважаючи на зменшення кількості укладених договорів страхування на 2,8% за аналізований період, в тому числі з добровільного страхування на 2,4%, обсяг валових страхових виплат збільшився на 4,5% і становив 3248,7 млн. грн., а обсяг чистих страхових виплат на 4,8% і становив 3248,7 млн. грн. [18].

Зростання обсягів валових страхових виплат спостерігалося за всіма основними видами страхування. Операції вихідного перестрахування у I кварталі 2019 р. збільшились на 2,2% і склали 4443,3 млн. грн. у порівняно з I кварталом 2018 р. за рахунок збільшення на 4,5% обсягів перестрахування в середині країні. Зросли також страхові резерви на 26,8% до 28180,8 млн. грн. за аналізований період, при цьому технічні резерви збільшились на 33,6%, а резерви зі страхування життя – на 15,3%. Загальні активи страховиків становили 63126,2 млн. грн. (збільшення на 15,7%), з них активи, визначені ст. 31 Закону України «Про страхування» для представлення коштів страхових резервів, – 41470,5 млн. грн. (збільшення на 18,9% у порівнянні з аналогічним періодом 2018 р.) [18].

Таким чином, страховий ринок в 2019 році демонструє активну динаміку як кількісних, так і якісних показників. Розглянемо найкращі страхові компанії за показником отриманих валових премій (табл. 4).

Як видно з даних таблиці 4 найкращий результат за валовими преміями показала страхова компанія ARX – 1714,87 млн. грн. (1 місце). Різниця між страховою компанією «Універсальна», яка займає 10 місце, складає 1027,13 млн. грн. або 2,5 рази. Страховиків, які за 9 місяців 2019 року змогли залучити більше 1 млрд. грн., – 7 компаній. До лідерів ринку за показником валових премій належать відомі страхові компанії УНІКА, ТАС, PZU, ІНГО, ВУСО, УНІВЕРСАЛЬНА.

Таблиця 4

ТОП-10 найбільших страховиків за валовими преміями, 9 місяців 2019 р.

№ з/п	Страхова компанія	Валові премії, тис. грн.	Темп, %
1	ARX	1714873	23,98
2	УНІКА	1693314	9,25
3	УСГ & ГЛОБУС	1389011	106,42
4	АРСЕНАЛ СТРАХУВАННЯ	1382194	16,63
5	ТАС СГ	1323623	31,45
6	PZU УКРАЇНА	1309638	20,99
7	ІНГО УКРАЇНА	1153458	31,55
8	АЛЬФА СТРАХУВАННЯ	751428	31,24
9	ВУСО	728405	46,96
10	УНІВЕРСАЛЬНА	687737	15,17

Джерело: побудовано за даними [19]

Розглянемо найкращі страхові компанії за показником отриманих валових виплат (табл. 5).

Таблиця 5

ТОП-10 найбільших страховиків за валовими виплатами, 9 місяців 2019 р.

№ з/п	Страхова компанія	Виплати, тис. грн.	Темп, %
1	УНІКА	898399	49,28
2	ARX	728900	9,18
3	PZU УКРАЇНА	543289	20,02
4	ТАС СГ	519403	34,72
5	УСГ & ГЛОБУС	496253	39,59
6	ІНГО УКРАЇНА	458892	21,15
7	АРСЕНАЛ СТРАХУВАННЯ	385276	24,34
8	ПРОВІДНА	360513	-0,25
9	КНЯЖА	246470	26,55
10	ОРАНТА	238773	29,12

Джерело: побудовано за даними [19]

Як видно з даних таблиці 5 лідером страхового ринку за показником валових виплат є компанія УНІКА – 898,39 млн. грн. (1 місце). Різниця між страховою компанією «Оранта», яка займає 10 місце, складає 238,77 млн. грн. або 3,8 рази. Страхова компанія ARX, яка є лідером за валовими преміями, займає 2 місце за валовими виплатами з показником 728,9 млн. грн. Отже, лідерами ринку є страхові компанії ARX та УНІКА. Співвідношення валових виплат до премій у ARX складає 42,5%, а в УНІКА – 53,1%.

Загальний аналіз діяльності страховиків засвідчив, що при збільшенні на 12,6% (до 66,951 млрд. грн.) загальних активів, обсяг активів, визначених законодавством для страхових резервів, збільшився на 17,1% (до 44,829 млрд. грн.). Обсяг сплачених статутних капіталів скоротився на 7,1% – до 11,672 млрд. грн. В 2019 році зростання спостерігалось в автострахуванні КАСКО, ОСАГО, «Зелена карта» – на 1,7 млрд. грн. (18%), в медичному страхуванні – на 1,028 млрд. грн. (40,3%), страхуванні від пожеж і ризиків стихійних явищ – на 776,6 млн. грн. (25,4%), страхуванні майна – на 618,1 млн. грн. (13,7%), в

страхуванні життя – на 552,6 млн. грн. (20,2%), страхуванні медичних витрат – на 546,7 млн. грн. (58,5%), вантажів і багажу – на 133,4 млн. грн. (6,5%).

Обсяг сформованих страхових резервів збільшився на 19,4% (до 29,661 млрд. грн.). При цьому технічні резерви зросли на 25,4% (до 19,769 млрд. грн.), а резерви зі страхування життя – на 9,1% (до 9,892 млрд. грн.) [19].

Покращення показників страхових компаній у 2019 році стало можливим завдяки ефективній роботі регуляторів страхового ринку – Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг (Нацкомфінпослуг), та Моторного (транспортного) страхового бюро України. До основних досягнень Нацкомфінпослуг можна віднести:

- посилення вимог до платоспроможності страховиків;
- уніфікація підходів до формування страхових резервів та приведення їх у відповідність до найкращих світових практик;
- запровадження додаткових відрахувань страховиками внесків до централізованих фондів з метою «зв'язування» коштів страховиків на випадок їх банкрутства;
- створення умов для скорочення термінів виплати по ОСЦПВ до 60 днів з моменту ДТП;
- кожне третє ДТП врегульовано без виклику патрульної поліції;
- забезпечення внесення страховиками інформації до МТСБУ про укладені договори протягом двох днів;
- запровадження вимог до договорів страхування життя;
- запровадження обов'язковості подання актуарного звіту;
- забезпечення додаткового розкриття інформації страховиками щодо суттєвих операцій у звітності;
- запровадження системи «Електронний поліс» в ОСЦПВ;
- спільно з МТСБУ запровадження механізму виплат страхового відшкодування МТСБУ до визнання страховика банкрутом;
- підвищення страхових сум за ОСЦПВ та деякими окремими видами страхування відповідальності;
- запровадження ряд типових форм договорів страхування агроризиків.

До основних досягнень у сфері фінансового ринку можна віднести:

- створення системи гарантування виплат за договорами страхування життя та системи гарантування вкладів членів кредитних спілок;
- розширення сфери дії Закону «Про споживче кредитування»;
- удосконалення порядку проведення фінансового моніторингу, в тому числі з урахуванням ризикорієнтованого підходу, проведення секторальної оцінки ризиків [20].

Таким чином, ситуація протягом останніх років на фінансовому ринку значно покращилась, чого не можна сказати про стан з фінансовою грамотністю населення, рівень споживання ними фінансових послуг і захистом їх прав.

На міжнародному рівні дослідженням цих питань займаються Організація Економічного Співробітництва та Розвитку (OECD) та Міжнародна Мережа Фінансової Освіти (INFE). У 2015 вони провели оцінку рівня компетенцій з фінансової грамотності дорослого населення 30 країн світу, в тому числі 17

країн OECD. Перед цим була розроблена та узгоджена відповідна анкета й спеціальна скорингова модель зіставлення результатів різних країн та виявлення сфер, що потребують особливої уваги.

Україна в дослідженнях за форматом OECD/INFE у 2015 році участі не приймала, але провела власний аналіз, результати якого доцільно співставити з даними OECD/INFE з метою виявлення своїх проблемних зон і реалізації заходів щодо їх усунення. Так, наприклад, для абсолютної більшості населення України серед величезного різноманіття фінансових послуг єдиною точкою дотику із фінансовою системою є платежі та розрахунки (оплата комунальних платежів та карткові продукти, окрім кредитних).

Однак, слід зазначити, що вже у червні 2019 р. експерти Проєкту USAID «Трансформація фінансового сектору» провели дослідження «Фінансова грамотність, фінансова інклюзія та фінансовий добробут в Україні». За його результатами виявилось, що українці мають низький рівень фінансової грамотності у порівнянні з іншими країнами – 11,6 із 21 балів. Це один з найнижчих показників серед 30 країн, які входять до Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD) [21].

Крім того, на законодавчому рівні питання захисту прав споживачів фінансових послуг врегульовано лише статтею 11 Закону України «Про захист прав споживачів», прийнятому ще в 1991 році [22]. Але цей закон стосується більше продукції, ніж послуг, тим паче фінансових. Державний орган, який мав би захищати фінансові права споживачів, а саме: Державна інспекція України з питань захисту прав споживачів, була трансформована в Державну службу України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів. Відтак фінансова сфера залишилась поза увагою, – акцент зроблений на безпеку харчових продуктів. Тому не дивно, що редакція вищезгаданого Закону має відбутися 19.01.2020 р. на підставі внесення змін до Закону України «Про безпечність та гігієну кормів» (2264-VIII) [23].

Фінансові права споживачів захищаються тільки у разі придбання продукції у кредит відповідно до норм Закону України «Про споживче кредитування», прийнятому у 2016 році [24], у частині відносин споживчого кредитування. Даним видом фінансових послуг користується лише кожен третій українець, тоді як про інші фінансові послуги взагалі нічого не згадується.

На сьогодні лише Фонд гарантування вкладів фізичних осіб має законодавчо визначений статус фінансової установи, здатної здійснювати захист прав та охоронюваних законом інтересів споживачів фінансових послуг. Але, як відомо, мандат Фонду поширюється лише на вкладників банків. До того ж слід зазначити, що виплати з повернення депозитів відбуваються лише у тому випадку, коли банк буде визнаний банкрутом.

Всі інші регулятори ринків фінансових послуг не мають відповідних законних повноважень чи зобов’язань щодо захисту прав споживачів. Так, Національний банк України, Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг та Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку переважно працюють зі зверненнями-скаргами на фінансові установи.

Слід зазначити, що спроби створити правове середовище збалансування прав і обов'язків споживачів фінансових послуг та фінансових установ були. В 2012 році Кабінет Міністрів України затвердив «Стратегію реформування системи захисту прав споживачів на ринках фінансових послуг на 2012-2017 роки» [25]. Цей документ передбачав виділення серед існуючих державних органів та регуляторів тих, які будуть займатися захистом фінансових прав споживачів, а також підвищенням рівня фінансової грамотності населення. Однак, наприкінці 2016 року Стратегія була скасована, так і не будучи виконаною.

Заслуговує на увагу Стратегія сталого розвитку «Україна-2020», прийнята Указом Президента в січні 2015 року [26]. Вона містить окремий блок «Реформа фінансового сектору», основними індикаторами успішності якої у сфері фінансових послуг є:

- підвищення рівня фінансової грамотності,
- відповідність національного законодавства щодо захисту прав споживачів фінансових послуг стандартам ЄС;
- створення нових інструментів захисту прав споживачів та інвесторів фінансового сектору.

Крім того, підвищення рівня фінансової обізнаності та захисту фінансових прав споживачів визначені у Комплексній програмі розвитку фінансового сектору України до 2020 року [27].

Вони виділені в окремий напрям С «Захист прав споживачів та інвесторів фінансового сектору» та передбачають виконання наступних заходів:

1) покращення рівня фінансової грамотності та рівня культури заощаджень населення;
2) підвищення стандартів розкриття інформації в інтересах споживачів та інвесторів фінансового сектору;
3) модернізацію законодавства в частині захисту прав споживачів та інвесторів;
4) створення нових інструментів захисту прав споживачів та інвесторів фінансового сектору (табл. 6).

Комплексна програма розвитку фінансового сектору до 2020 року, яка визначала пріоритетні реформи регуляторів протягом попередніх п'яти років, знайшла своє логічне продовження у затвердженій 16 січня 2010 року Національним банком України, Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку, Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, Міністерством фінансів України та Фондом гарантування вкладів фізичних осіб Стратегії розвитку фінансового сектору України до 2025 року.

Метою Стратегії є забезпечення подальшого реформування та розвитку фінансового сектору України відповідно до провідних міжнародних практик та імплементації заходів, передбачених Угодою про асоціацію між Україною та ЄС та іншими міжнародними зобов'язаннями України [28].

Таблиця 6

Програма захисту прав споживачів та інвесторів фінансового сектору

№з/п	Заходи	Дії
С.1	Підвищити рівень фінансової грамотності та рівень культури заощаджень населення	Розробити та упровадити комплексну програму підвищення фінансової грамотності
		Розгорнути систему інформування та навчання населення в рамках програми
		Забезпечити моніторинг рівня фінансової обізнаності громадян та їх розуміння ключових економічних реформ на регулярній основі
С.2	Підвищити стандарти розкриття інформації в інтересах споживачів та інвесторів фінансового сектору	Стимулювати розвиток практики розкриття інформації публічними акціонерними товариствами для більшої прозорості, підвищувати стандарти розкриття інформації
		Забезпечити прозоре та повне розкриття необхідної інформації для всебічного та повного розуміння клієнтом можливих ризиків та сукупної вартості щодо послуг, що надаються
		Установити чіткі санкції для учасників ринку фінансових послуг щодо ненадання попередньої інформації про фінансову послугу та інші порушення прав споживачів фінансових послуг
С.3	Модернізувати законодавство в частині захисту прав споживачів та інвесторів	Запровадити механізм захисту прав міноритарних акціонерів, у тому числі шляхом запровадження механізмів примусового викупу та продажу акцій та інституту Корпоративної угоди (Акціонерного договору)
		Запровадити дієві механізми позасудового врегулювання спорів між учасниками фінансового сектору та споживачами фінансових послуг
		Створити компенсаційні схеми захисту вкладів інвесторів та інших споживачів небанківських фінансових послуг
		Упровадити процедури захисту прав власників корпоративних боргових цінних паперів та правового врегулювання діалогу між емітентом та інвестором
С.4	Створити нові інструменти захисту прав споживачів та інвесторів фінансового сектору	Ініціювати створення інституту фінансового омбудсмена, до функцій якого належатиме досудове вирішення суперечок та скарг між фінансовими установами та їх клієнтами – фізичними особами
		Підвищити швидкість та зручність виплати коштів вкладникам банків, що ліквідовуються, шляхом перегляду алгоритму виплат та відшкодування коштів вкладникам банків
		Ініціювати перегляд та імплементацію стратегії КМУ щодо реформування системи захисту прав споживачів на ринках фінансових послуг

Джерело: побудовано за даними [27]

Стратегія передбачає розвиток фінансового сектору за п’ятьма основними напрямами:

1 напрям: *зміцнення фінансової стабільності* – передбачає, що регулятори серед іншого спрямовуватимуть свої зусилля на посилення захисту прав

кредиторів та інвесторів, запровадження плану дій BEPS, підвищення рівня корпоративного управління у фінансових установах, посилення вимог до їх внутрішнього контролю, удосконалення системи гарантування вкладів та виведення неплатоспроможних фінансових установ з ринку, впровадження ризик-орієнтованого нагляду за небанківськими фінансовими установами, регуляторних вимог у сфері регулювання та нагляду за банками та небанківськими фінансовими установами, передбачених Угодою про асоціацію між Україною та ЄС.

2 напрям: *сприяння макроекономічному розвитку та зростанню економіки* – передбачає, що будуть активізовані процеси кредитування малого і середнього підприємництва, зокрема фермерських господарств під заставу землі, усунені перешкоди для перезапуску іпотечного кредитування та експортного фінансування. Іншими важливими завданнями є виважена фіскальна політика, розвиток ринку небанківського кредитування, посилена координація дій Міністерства фінансів України та Національного банку України, запровадження II рівня та удосконалення регулювання III рівня пенсійної системи, розвиток внутрішнього ринку державних цінних паперів.

3 напрям: *розвиток фінансових ринків* – передбачає, що регулятори працюватимуть над завершенням валютної лібералізації, створенням ліквідних ринків фінансових інструментів (деривативів, корпоративних акцій та облігацій тощо), дерегуляцією ринків небанківських фінансових послуг з низьким рівнем ризиків або тих, що не відповідають практикам ЄС, регулюванням страхової діяльності відповідно до Solvency II та принципів IAIS, забезпеченням правового регулювання страхових посередників, створенням на законодавчому рівні необхідних передумов для розвитку ринків кредитних спілок та надання послуг фінансового лізингу, модернізацією біржової та депозитарної інфраструктури, створенням Комплексної інформаційної системи моніторингу фондового ринку, застосуванням міжнародних стандартів функціонування інфраструктури ринків капіталу (вимог CSDR, EMIR, MIFID II, MIFIR, PFM).

4 напрям: *розширення фінансової інклюзії* – передбачає впровадження стандартів ринкової поведінки фінансових установ і розкриття інформації про фінансові продукти, активізацію цільових програм для підвищення фінансової грамотності населення, а також посилення захист прав споживачів, створення стимулів для розвитку платіжної інфраструктури для безготівкових операцій, розширення і вдосконалення системи гарантування вкладів.

5 напрям: *впровадження інновацій у фінансовому секторі* – передбачає охоплення широкого спектру дій, серед яких, зокрема: розвиток системи віддаленої ідентифікації BankID, створення платформи для краудфандингу та венчурного капіталу, а також регуляторних “пісочниць” за типом sandbox, запровадження нових технологій для платежів та переказів, розширення доступу учасників фінансових ринків до публічних реєстрів, розвиток big data, blockchain та хмарних технологій.

Таким чином, Стратегія передбачає проведення реформ в усіх сегментах фінансового сектору: на банківському ринку, в секторі небанківських фінансових установ, на ринках капіталу. Реалізація Стратегії дасть змогу

створити за п’ять років прозорий, конкурентний, стабільний та високотехнологічний фінансовий сектор. За таких умов він стане драйвером сталого та інклюзивного розвитку економіки України та сприятиме підвищенню добробуту громадян через ефективне акумулювання та перерозподіл фінансових ресурсів в економіці [28].

Таким чином, необхідні фундаментальні зрушення у рівні фінансових знань і навичок, в поведінці чи ставленні до фінансів. Зміна фінансової поведінки населення зумовить позитивні зміни у фінансовій системі та українському суспільстві в цілому.

Література:

1. Абакуменко О. В. Розвиток кон’юнктури фінансового ринку України: монографія. Чернігів: ПАТ ПВК Десна, 2013. 464 с.
2. Hrushko V. Optimal investment decision making on the model of production enterprise with limited resources/ Tetiana Ivanenko, Viktor Hrushko and Anatolii Frantsuz. *Investment Management and Financial Innovations*. 2018. V.15. №4. P. 61-68.
3. Кузьмінський В. З., Плетенецька С. М., Голюк В. Я Проблеми та перспективи розвитку фондового ринку України. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2014. Вип. 37. С. 68-76.
4. Лоза М. О. Перспективи розвитку вітчизняного фінансового ринку та його вплив на економічний розвиток України. URL: http://libfor.com/index.php?newsid=1922.
5. Pylypenko O., Drobyazko S., Bondarevska O., Klymenko D., Pletenetska S. Model for forming of optimal credit portfolio of commercial bank. *Journal of Management Information and Decision Sciences*. 2019. Volume 22, Issue 4. pp. 501-506.
6. Пилипчак Н. В.Сучасний стан та перспективи розвитку ринку фінансових послуг України. URL: http:// libfor.com/index.php?newsid=3384.
7. Плетенецька С. М., Свертока Д. В. Доходи від діяльності фінансової компанії. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2017. Вип. 48. С. 93-100.
8. Татарин Н. Б., Чоп Т. І. Проблеми фінансового ринку України та шляхи їх подолання. *Економіка і суспільство*. 2018. Випуск №19. С. 1169-1174.
9. Чумаченко О. Г., Баластрик Л. О. Передумови виникнення криптовалюти. *Наукові праці НДФІ*. 2017. № 4. С. 96-99.
10. Шишпанова Н. О., Іванов А. О. Фінансовий ринок: сучасний стан, проблеми на перспективи розвитку. *Modern Economics*. 2017. № 1. С. 66-72.
11. Школьник І. О., Семеног А. Ю. Фінансовий сектор України: теоретичний аналіз економічної дефінції. *Вісник Української академії банківської справи*. 2013. № 1(34). С. 31-36.
12. Haber S. H. "Political institutions and banking systems: Lessons from the economic histories of Mexico and the United States, 1790-1914". Unpublished. Department of Political Science, Stanford University. 2001.
13. Hirshleifer J. The Dark Side of the Force: Economic Foundations of Conflict Theory. Cambridge University Press, New York. 2001.

14. Levine R. "Finance and growth: Theory and evidence". In: Aghion, P., Durlauf, S.N. (Eds.), Handbook of Economic Growth, vol. 1A. Elsevier, Amsterdam, 2005.

15. Lindert P. H. Growing Public: Social Spending and Economics Growth since the Eighteenth Century, vols.1, 2. Cambridge University Press, Cambridge, MA, 2005.

16. Мазурок П. П., Гузенко О. П. Вплив фінансової кризи на рівень прибутковості діяльності вітчизняних банків: теоретичний та прикладний аспект. *Економіка, фінанси, право*. 2009. № 7. С. 25-30.

17. Кількість банків в Україні. URL: https://index.minfin.com.ua/banks/stat/count/2019/.

18. В Україні поменшало страхових компаній. URL: http://finpost.com.ua/news/13406

19. Рейтинг страховых компаний Украины. URL: htths://forinsurer.com/ratings/nonlife.

20. Публічний звіт про діяльність Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг за 2018 рік. URL: https://www.nfp.gov.ua/files/ZVIT/.

21. Фінансова грамотність в Україні є досить низькою. URL: http://finpost.com.ua/news/13389.

22. Закон України «Про захист прав споживачів». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1023-12.

23. Закон України «Про безпечність та гігієну кормів». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2264-19.

24. Закон України «Про споживче кредитування». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1734-19.

25. Розпорядження КМУ від 31.10.2012 р. №867-р «Про схвалення Стратегії реформування системи захисту прав споживачів на ринках фінансових послуг на 2012-2017 роки». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/867-2012-%D1%80.

26. Указ Президента України «Про Стратегію сталого розвитку «Україна-2020» від 12 січня 2015 року. URL: https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5/2015.

27. Комплексна програма розвитку фінансового сектору України до 2020 року: Постанова Правління НБУ від 18 червня 2015 року №391. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0391500-15.

28. Регулятори фінансового ринку затвердили Стратегію розвитку фінансового сектору України до 2025 року. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/regulyatori-finansovogo-rinku-zatverdili-strategiyu-rozvitku-finansovogo-sektoru-ukrayini-do-2025-roku

ГЛОБАЛЬНІ СИСТЕМНІ ЕФЕКТИ ТА МЕХАНІЗМИ ПРОТИДІЇ ЕКОНОМІЧНИМ ШОКАМ

ТЕРЕХОВ В.І.
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»,
м. Київ, Україна, ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3400-6833

Найбільш просуненою в плані глобалізації виявилась фінансова сфера.

Інтернаціоналізація фінансової сфери розгортається по трьох основних напрямках :

Інтернаціоналізація фінансових послуг з проникненням в економіку країн, що розвивається, іноземних банків та інших фінансових установ;

Зростання міжнародних потоків акціонерного капіталу , враховуючи прямі іноземні інвестиції, обсяг яких останнім часом був більше , аніж потоки боргових зобов'язань;

Посилення потоків боргових зобов'язань, головними індикаторами яких є рівні процентних ставок і валютні курси.

Отже , найактивніше відбувається фінансова глобалізація , що проявляється у вільному переливанні фінансового капіталу між національними та регіональними ринками капіталу, що призведе до того, що великі потоки іноземного капіталу опиняться на вітчизняному фінансовому ринку. Ф це може мати неоднозначний вплив на внутрішній фінансовий ринок. Саме тому сьогодні науковці, банкіри, політики все більше уваги приділяють такому явищу як фінансова глобалізація, шукають нові шляхи організації фінансової системи України та надають рекомендації щодо її вдосконалення.

Стрімкому розвитку глобальної фінансової системи сприяли:

-міжкраїнна інтернаціоналізація фінансової сфери, породжена виходом за національні кордони виробництва та обігу і як наслідок, зміни фінансово – перерозподільних відносин;

-зростання відкритості національних економік як стосовно транскордонного руху товарів, факторів виробництва, так і фінансових потоків;

-лібералізація транскордонного переміщення капіталу, зумовлена пом'якшенням регулювання фінансових потоків на рівні окремих країн та міжнародних фінансових організацій.

Фінансова глобалізація проявляється у стрімкому зростанні фінансових ринків, випереджальному розвитку фінансової сфери порівняно з реальним сектором світової економіки.

Вимірювання рівня глобалізованості фінансових ринків, фінансових систем окремих країн та світового господарства в цілому спирається на да підходи: по – перше, фінансова глобалізація є складовою загального глобалізаційного процесу і для її вимірювання використовуються індекс глоболізації; по – друге; використовуються специфічні показники глобалізованості фінансової сфери.

Серед спеціальних вимірювачів фінансової глобалізації можна виділити показники, які характеризують ступень відкритості національних

Фінансових ринків з різних позицій ;

-показники de jure фінансової інтеграції, тобто показники ступеня формальних обмежень на фінансові угоди, укладені іноземними компаніями на території країни;

-показники de facto фінансової інтеграції, тобто показники фактичної інтеграції фінансової системи країни у світову.

Однак слід зазначити, що вимірювачі de jure фінансової інтеграції не дають точного уявлення про реальні масштаби інтеграції фінансової системи країни у світову. Значною мірою це пояснюється труднощами вимірювання ефекту цілого ряду бар'єрів, які прямо не підпадають під визначення «формальних» обмежень у вигляді законів і правил, що регулюють фінансові угоди між резидентами і нерезидентами країни. До них можна віднести, наприклад, різноманітні компенсаційні схеми, обмежений доступ до джерел інформації тощо. Саме з цієї причини результати de jure фінансової інтеграції найчастіше не збігаються з результатами її вимірювання de facto, хоча ті й інші покликані охарактеризувати ступінь відкритості фінансової системи країни.

Фінансова глобалізація також призводить до зниження залежності національних економік від безпосередніх результатів виробництва, про що свідчить зниження кореляції між темпами зростання, наприклад, виробництва і споживання. У сучасних умовах спад виробництва в тій чи іншій країні, а породжений ним дефіцит бюджету можуть бути пом'якшені за рахунок зовнішніх ресурсів [1].

Глобалізація у фінансовій сфері має об'єктивний характер, спирається на інтернаціоналізацію виробництва й обігу в сучасному світовому господарстві і виступає у різних формах, зокрема;

-збільшення обсягів міжнародних фінансових потоків у вигляді міжнародних розрахунків, платежів, трансфертів, міграції капіталу;

-зростання мобільності міжнародних капіталів через лібералізацію умов їх транскордонного переміщення;

-міжнародна експансія транснаціональних банків та інших фінансових інституцій;

-підвищення ролі міжнародних фінансових організацій у формуванні та регулюванні глобального фінансового устрою;

-стандартизація національної фінансової звітності на засадах міжнародно визнаних вимог.

Фінансова глобалізація справляє істотний вплив на сучасні новації в монетарно-банківській сфері. Під її дією відбувається інституційно-функціональне зближення монетарних стратегій різних країн світу, уніфікується підхід до вибору пріоритетних завдань та методів їх досягнення центральними банками, посилюється роль наднаціонального регулювання глобального грошово-кредитного ринку з боку міжнародних валютно-фінансових інституцій.

Глобальні фінанси стають відокремленим сектором світової економіки, що має більшу доходність порівняно з реальним сектором, відволікає частину виробничого капіталу , створює віртуальні гроші та кредитні обов'язки [1].

Отже гроші набувають певного символічного значення, вони стають не стільки багатством або засобом платежу, скільки символом статусу та інструментом керування світом. В таких умовах господарська діяльність (реальний сектор економіки) починають відігравати другорядну роль.

В.Бузгалін та А.Колганов визнають, що для капіталізму кінця XX – початку XXI століття характерно домінування тих сфер в економіці , в яких капітал виробляє себе (гроші) із самого себе (із грошей) і обслуговує ці процеси (управління, захист і специфікація прав власності тощо) [2].

Прогрес такого капіталу співпадає з процесами глобалізації, які супроводжуються розвитком інформаційних мереж та технологій , що в свою чергу стимулює віртуалізацію фінансового капіталу (існування його в комп'ютерних мережах) [2]. Віртуальний фінансовий капітал відірваний від матеріального виробництва, існує в сфері трансакцій, має свій особливий зміст, а саме: є принципово мобільнішим в часі та просторі порівняно з іншими формами капіталу; має зв'язок з конкретним суб'єктом, з конкретним станом в соціальному просторі – часі лише за формою власності та може змінювати свого власника швидко і часто, що здійснюється постійно на фінансових ринках.

Постійне збільшення швидкості фінансових потоків внаслідок розвитку систем електронних трансакцій, наявність у розвинених країнах світу значного фіктивного капіталу у вигляді цінних паперів, які не мають реального забезпечення, уможливлюють значні «припливи» та «відпливи» спекулятивних капіталів та дають підстави й далі очікувати посилення загроз економічній безпеці держави внаслідок дії цього чинника.

Таким чином, хоча віртуальний капітал-гроші як світова супер мережа може бути приватизований обмеженим колом приватних осіб, він цілком не може бути контрольований ними, що обумовлено неорганізованістю та наявністю протиріч в колі власників корпоративно – мережевого ринку.

Отже, відбувається заміна принципу класичної економіки «гроші – товар – гроші» віртуальною формулою «гроші – гроші», що забезпечує виникнення феномену фінансоміки.

Особливе значення для фінансової глобалізації має переміщення грошового капіталу із країни в країну. Вивезення капіталу за межі національних кордонів є потужнішим фактором поглиблення фінансової глобалізації , зближення рівнів розвитку різних країн, створення атмосфери взаємної довіри і поваги інтересів у міжнародному середовищі. Слід зазначити, що експорт капіталу можливий лише за наявності в господарстві країни – експортера значних грошових заощаджень (нагромаджень), які здатні трансформуватися в капітал як для внутрішніх, так і для зовнішніх інвестицій. Без створення солідних вільних фінансових ресурсів у певному колі країн фінансова глобалізація розвиватися не може [7].

Міграція фінансового капіталу між країнами великою мірою здійснюється завдяки задіянню перерозподільного механізму світового ринку позичкових капіталів, функціонуванню інвестицій світового фінансового ринку та власне фінансових ринків. Стан таких ринків визначає рух грошової маси , який диктують вузлові центри глобальної фінансової системи. В той же час виникає глобальний фінансовий дисбаланс – у світовій фінансовій системі домінують США [10].

Отже, проникнення до національної економіки іноземного капіталу може спричинити неоднозначні наслідки , створюючи низку загроз національній економічній безпеці країни – реципієнта. Слід особливо наголосити на тому , що в переважній більшості випадків ці загрози не є умисними, а витікають з реалізації основної цільової функції іноземних інвестицій - забезпечення максимальної прибутковості використання активів. Загрози обумовлені і особливістю інвестицій.

Попередній аналіз існуючих і світовій економіці явищ, показав, що процес глобалізації наштовхується на перепони як ресурсного, соціального, інституційного, так і культурного походження. Зауважимо, що тут ми зовсім не торкались проблем природного середовища. В цілому ж людство вперше звернуло увагу на дані проблеми у кінці 1960 рр., коли Римський клуб почав друкувати свої доповіді. Але тоді задача була іншою – знайти межі економічного зростання у зв’язку з швидкими темпами науково-технічного прогресу. У нашій роботі передбачається інша мета – показати природу, рушійні сили, межі та наслідки глобалізації. Природа цього явища описується тезою К. Юнга про головний мотив будь-якої людської діяльності, який полягає у завоюванні і підкоренні простої природи [12]. І це підкорення на меті має задоволення людських потреб. Останні не завжди адекватні результатам існуючого виробництва, наявним ресурсам і технологічним можливостям. Пошук рівноваги між потребами і умовами їх задоволення є тою рушійною силою, яка прагне розширити межі і поліпшити можливості необхідної збалансованості. Але як ми бачили, при цьому виникають перепони, пов’язані з речовими і неречовими факторами розвитку. Структура останніх складна, але очевидно, найбільш значними є культурні, інституціональні та людські фактори.

Щодо цих факторів, то слід зважити на наступне. Аналізуючи конкурентоспроможність країн, їхній добробут, а також ефективність корпорацій в глобальному бізнесі Ф. Фукуяма приходить до висновку, що найбільш успішними із них є ті, де домінуючою універсальною культурною характеристикою виступає рівень довіри. Формою її виразу виступає спонтанна соціалізованість. Вона дозволяє різним учасникам бізнесу об’єднувати свої ресурси, можливості та знання, концентруючи їх у необхідному напрямку діяльності.

Походження таких об’єднань, а в економіці це є передусім корпоративні об’єднання з професійним (відокремленим від власності) управлінням, різне, але наслідок один – де є найвищий рівень спонтанної соціалізованості, там найвища ефективність діяльності. Такими є добровільні асоціації неродинного

типу Японії, США і Німеччини, де базовою формою соціалізованості є комунальна солідарність. І, навпаки, там, де соціалізованість базується на сімейних відносинах, бізнес має невеликий міжнародний успіх. У фамілістичних суспільствах (Китай, Італія, Тайвань, та інших) мало великих корпорацій, а малі фірми є слабкими для транснаціональної експансії, їхні можливості обмежені у виборі сфери діяльності на глобальному ринку.

Малоуспішними є економічні структури з авторитарною культурою (Франція) та державною формою соціалізації (Росія). Довіра тут замінюється законами і владним втручанням, що потребує додаткових трансакційних витрат. Наведене дозволяє зробити висновок, що суспільство у глобальному масштабі ще не досягло необхідної соціалізованості і культурного феномену довіри та є дуже диференційованим в цьому відношенні. То чи не є інноваційний розвиток шляхом, який дозволить усунути ресурсні, інституційні, а в більш широкому розумінні, культурні обмеження глобалізації? Чи не можуть бути наукові ідеї особливим засобом і полем для створення нової загальнолюдської культури?

Американське суспільство, яке раніше за всіх зреагувало на вичерпання ресурсів біосфери та можливостей екстенсивного зростання в рамках "речової" форми цивілізації створило передумови для переходу до використання неречових факторів розвитку. Це означає, що, по-перше, в якості джерела економічного розвитку перевага надається творчому людському ресурсу (а не природі) і, по-друге, стимулюється реальна економічна діяльність. Економіка, як ми бачили, є складовою частиною людського світу, передусім, психосоціальною константою його буття, яка забезпечує привласнення матеріальних і духовних благ з метою його життєствердження та життєзабезпечення. Людина є особливим елементом, генератором перетворення психічного в економічне шляхом його соціалізації та персоніфікації. Це щодо творення економічних форм. З іншого боку, людина стає рушієм інноваційного процесу в кожній сфері своєї діяльності.

Щодо першої особливості людини, то вона корениться в людині як споживачеві. А відносно другої, то тут людину слід розглядати як виробника. Сучасні інструментальні технології та інформаційні мережі, маючи універсальний характер, надають і процесу єдності споживання та виробництва, по-перше, віртуального, а по-друге, глобального характеру. Тепер по-іншому сприймається їх єдність. Людина є активним творцем духовного багатства. Щоденний продукт її діяльності – інноваційне рішення – створює животворну сутність будь-якого інноваційного товару чи послуги.

У економічній літературі уже сформувалась точка зору про невідворотність переходу на нову, більш прогресивну модель розвитку, що базується на економному використанні ресурсів, на задоволенні в основному нематеріальних потреб людей (творчому самовиразі, дозвіллі, опануванні знань і культури тощо), а головне – на наукових нововведеннях. Така економіка отримала назву інноваційної. Щоб дати хоч би загальні контури моделі інноваційного розвитку, звернемося до теорії розвитку М. Портера, в якій він виділяє чотири стадії конкурентного зростання країн.На інноваційній стадії зростання, а вона має

третій порядковий номер, у країни є повний “конкурентний ромб” в усіх галузях. Всі детермінанти носять сприятливий характер, а їх взаємодія максимальна. Згідно даної моделі, повинен бути створений повний цикл руху інтелектуальної новинки. Все починається від формування витонченого попиту і його розширення та поглиблення. В результаті повинен з’явитись стабільний споживач.

Сучасна історія знає випадки підготовки суспільства до сприйняття ним продукту, якого ще не існує в масовому виробництві, наприклад, формування у американців ментальності просуненої інформаційної нації через рекламні засоби. Суспільство до появи відповідного продукту (комп’ютерів, інтернет-послуг тощо) уже було готовим до відповідних особистих фінансових витрат. І ця проблема не тільки світоглядна але й культурна. Друге, на що слід звернути увагу, - на отримання необхідного інтелектуального ресурсу, який би можна було використати для технологічних, технічних, організаційних та інших удосконалень. І тут, звичайно, постає проблема джерела цього ресурсу. Зрозуміло, що цим джерелом є творчі людські здібності.

Зі зростанням ролі творчої особистості у суспільстві ускладняються зв’язки між сферами підготовки кадрів і виробництва у широкому розумінні. Виявлення механізмів цих зв’язків і оцінка ролі людського капіталу в умовах інноваційного розвитку викликали до життя моделі, які досліджують уже нові джерела економічного зростання. Особливу увагу на себе звертають моделі ендогенного зростання Ромера П. і Лукаса Р.

У моделі Ромера П. розглядається можливість генерування внутрішніх резервів технічного прогресу в рамках національної економічної системи в результаті нагромадження людського капіталу, якщо навіть співвідношення затрат на традиційні фактори виробництва, працю і капітал, - залишається незмінним. Р. Лукас в якості основного джерела економічного зростання бачить відтворення людського капіталу, показує його вплив на майбутнє виробництво кінцевої продукції. Його модель є двосекторною моделлю, яка розглядає відтворення людського капіталу як проміжне виробництво. Відповідно Р. Лукас виділяє дві сторони виробничих витрат на освіту: внутрішню і зовнішню. Внутрішні витрати забезпечують нагромадження знань, досвіду тощо. Зовнішні витрати пов’язані з випуском кінцевої продукції. Отже, ця модель враховує нелінійні залежності між якістю праці і фізичним капіталом, продуктивність яких зростає зі зростанням людського капіталу. Крім того, вона дозволяє знайти траєкторію рівноважного зростання яке максимізує корисність затрат на освіту для індивіда, а також визначає траєкторію оптимального зростання, що максимізує корисність затрат на освіту для суспільства.

Наступний момент пов’язаний з продукуванням самої наукової ідеї і впровадженням її у виробництво, створення передових технологій і спеціалізованих факторів. З врахуванням цих моментів виникає ціла система формування споживача, інтелектуала і кваліфікованого працівника.

Щоб приймати рішення в сфері творення потреб та на виробництві, треба самостійно розпоряджатись своєю робочою силою та всією пов’язаною з нею сферою особистого споживання знань, товарів і послуг. Це повинна бути творча

особистість. І така особистість повинна формуватись повсякчас. Творчі елементи, риси і якість самої людини виробника і споживача повинні створюватись у спеціально передбаченому комплексі суспільства. До нього входять галузі виховання, освіти, науки. Ці галузі впливають на формування робочої сили і споживчої сили людини, як умов розвитку його особистості. Ядро цього блоку складають галузі програмної освіти: школи, дошкільні заклади і післяшкільні організації, коледжі, інститути, університети, розгалужена мережа професійної підготовки міст і підприємств, система заочного та дистанційного навчання з допомогою радіо, телебачення, електронних систем, Internet тощо. Повинні бути також розгорнені наукові центри, гуртки, курси культури і мистецтва.

Навчання тут може бути трирівневим: формування простої робочої сили, створення складної робочої сили, підготовка професіоналів творчо-дослідницького рівня. В сучасних розвинених країнах на формування робочої сили витрачаються значні кошти і вони переважають інвестиції в матеріально-речовий капітал. Якщо на початку минулого століття в найбільш розвинених країнах основні фонди у вартісній оцінці більш ніж вдвічі перевищували розміри нагромаджених інвестицій в людину, то сьогодні співвідношення відмічених компонент сукупного капіталу якісно інше. В цілому у вартісній оцінці основні фонди тепер у два рази менше від загального неречового людського капіталу. Одначе у різних країнах це співвідношення досить диференційоване. Якщо на порубіжжі XX і XXI століть в Японії і ведучих країнах Західної Європи розміри останнього перевищували обсяги основного капіталу приблизно у 1,5 разу, то в США перша компонента була більше від другої уже у 2,4-2,6 рази [6].

Звичайно, необхідність підготовки кваліфікованої робочої сили усвідомлюється як належне і не підлягає сумніву, а от підготовка споживача такою поки що не сприймається. Та сьогодні про все це мова іде уже частіше [3].

Тут теж виділяється три рівні: формування масового навченого споживача (ліквідація споживацького інфантилізму), підготовка культурного споживача (ствердження шляхетності у споживанні), створення універсального споживача (ствердження унікальності, інтелектуальних цінностей, неординарності). Масове функціонування складної робочої сили і культурного споживача – це процес життєдіяльності соціально розвиненої особистості, що сформувала великі масиви сімейної власності суспільства масового споживання 50-70-х років XX століття. Поєднання науково-технічної робочої і універсальної споживчої сили характеризує уже виробничо розвинену особистість, яка здатна на найскладніші інноваційні рішення і є повноправним учасником інноваційного процесу.

Інноваційний процес, на думку американського економіста Джеймса Брайта, об’єднує науку, техніку, економіку, підприємництво і управління. Це є поглибленням розуміння інноваційної стадії розвитку, яку запропонував М.Портер. Саме в цьому об’єднанні полягає його унікальність. Він починається з виникнення нової ідеї і закінчується її комерційною реалізацією. В його

рамках створюються контури нової технологічної стадії, яка викличе до життя нові суспільні форми.

Більшість учених пов'язують майбутні зрушення у суспільстві з підсиленням соціально-економічної та гуманної спрямованості нових технологій. У процесі зміни технологічних укладів у межах окремих країн формуються і еволюціонують національні інноваційні системи. Російська дослідниця Н. Іванова вважає виникнення у національних господарствах принципово нового організму – інноваційних систем – головним підсумком розвитку інноваційної сфери у XX столітті [4].

Вони являють собою сукупність структур та інституцій з продукування, правового і фінансового супроводу та комерційної реалізації наукових знань і технологій в межах національних кордонів (рис. 1).

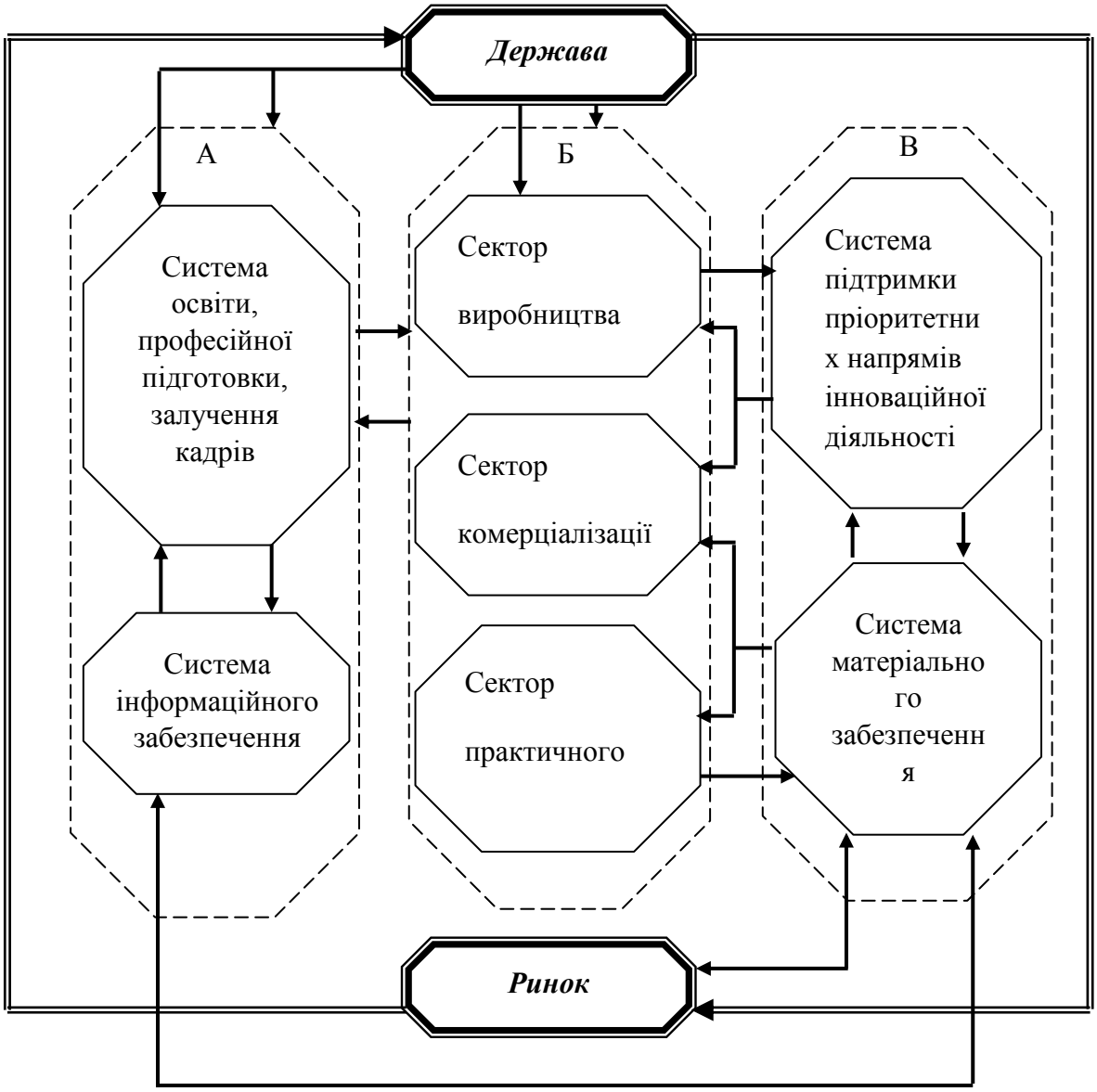

Рис. 1. Структура базової моделі національної інноваційної системи

Джерело: сформовано автором на основі [4]

Концепція НІС займає все більш значне місце в сучасній економічній науці. В основу концепції покладено відмову від спрощеної моделі зв'язків між інтелектуальним потенціалом суспільства й його реалізацією з метою соціально-економічного розвитку. НІС допускає найбезпосереднішу взаємодію суспільних і державних інститутів, освітніх установ і бізнес-співтовариства в проведенні загальної довгострокової стратегії розвитку. Вирішальна роль у формуванні такої стратегії і забезпеченні необхідних інституційних умов для її проведення належить державі.

Інноваційні системи формуються під впливом множини об’єктивних для кожної країни факторів: розмірів країни, географічного положення, клімату, наявності природних ресурсів, особливостей історичного розвитку інституцій держави і форм підприємницької діяльності.

Крім того, кожна інноваційна система характеризується певною структурою і ступенем організованості, що забезпечує достатню стабільність інституційної взаємодії: національні основи інноваційної діяльності при наявності існуючого на початку поточного століття глобального переливу виробничих, трудових і фінансових ресурсів суттєво модифікуються.

Глобалізація в інноваційній сфері проявляється насамперед у зростаючій частці зарубіжного фінансування наукових досліджень у більшості

розвинених і нових індустріальних країн, у створенні все більшої кількості науково-дослідних підрозділів ТНК у сприятливих для такої діяльності регіонах. У середньому, наприклад, у розвинених країнах доля зарубіжного фінансування наукових досліджень і розробок у кінці 90-х років минулого століття складала приблизно 10%. Хоча в окремих країнах ці показники дуже відрізняються. Так, в Японії частка зарубіжного фінансування дослідницьких робіт складає всього 0,3%, а у Великобританії – 15% [4].

В науковій літературі [4] підкреслюється важливість між суб’єктних інформаційних зав’язків як особливого компонента НІС, що значною мірою визначає швидкість перетворення нових знань в технології та їх дифузію в економіці. Логічним наслідком підвищеної уваги до цього аспекту є достатньо розроблений методичний апарат вимірювання і оцінки потоків знань та інформації як індикатора динаміки процесів, що протікають у межах національних інноваційних систем. У практиці розвинених країн систематично обстежуються такі потоки знань та інформації (OECD, 1947):

а) взаємодія між підприємствами у сфері інноваційної діяльності; дані для аналізу отримуються шляхом дослідження фірм із літературних джерел (огляди статей, спеціалізованих видань, щорічних звітів корпорацій);

б) взаємодія між підприємствами, університетами та державними науковими установами; для отримання даних в національних інноваційних дослідженнях переважно використовується такий інструментарій: індикатори спільної дослідницької діяльності, спільні патенти та публікації, аналіз цитування, дослідження фірм; в) поширення технологій, переважно у вигляді нових машин та обладнання; дані для аналізу отримують у процесі дослідження фірм та замірювання між фірмових потоків НДДКР через придбання машин та обладнання; г) дифузія «неявних нових знань» внаслідок мобільності робочої

сили; аналіз здійснюється на підставі даних статистики ринку праці, зокрема, за показниками динаміки персоналу з певними навичками всередині та між галузями виробництва, між виробничим сектором, дослідницьким сектором, сектором вищої освіти.

В науковій літературі [5] підкреслюється важливість міжсуб'єктних інформаційних зав'язків як особливого компонента НІС, що значною мірою визначає швидкість перетворення нових знань в технології та їх дифузію в економіці. Логічним наслідком підвищеної уваги до цього аспекту є достатньо розроблений методичний апарат вимірювання і оцінки потоків знань та інформації як індикатора динаміки процесів, що протікають у межах національних інноваційних систем. У практиці розвинених країн систематично обстежуються такі потоки знань та інформації (OECD, 1947):

а) взаємодія між підприємствами у сфері інноваційної діяльності; дані для аналізу отримуються шляхом дослідження фірм із літературних джерел (огляди статей, спеціалізованих видань, щорічних звітів корпорацій);

б) взаємодія між підприємствами, університетами та державними науковими установами; для отримання даних в національних інноваційних дослідженнях переважно використовується такий інструментарій: індикатори спільної дослідницької діяльності, спільні патенти та публікації, аналіз цитування, дослідження фірм;

в) поширення технологій, переважно у вигляді нових машин та обладнання; дані для аналізу отримують у процесі дослідження фірм та замірювання між фірмових потоків НДДКР через придбання машин та обладнання;

г) дифузія «неявних нових знань» внаслідок мобільності робочої сили; аналіз здійснюється на підставі даних статистики ринку праці, зокрема, за показниками динаміки персоналу з певними навичками всередині та між галузями виробництва, між виробничим сектором, дослідницьким сектором, сектором вищої освіти.

Глобальний ринок інновацій ще поки що в зародку. Хоча для цього є достатні передумови, в тому числі і інституційні. Так, прийняття Всесвітньою Конференцією науки "Наука для XXI століття " (Будапешт, 1999 р., червень) Декларації про науку та використання наукових знань висуває нові зобов'язання країн щодо піднесення ролі науки у сталому розвитку. У глобальному інформаційному середовищі наукові ідеї мають можливості миттєво розповсюджуватись. І ця висока мобільність є дуже сприятливою умовою для реалізації мотитвів отримання квазіренти. Науковим ідеям символічна форма виразу притаманна первісно, а розповсюдження їх при допомозі мереж не викликає будь-яких проблем. Але специфіка тут така, що швидкість розповсюдження ідей до певної міри обмежується необхідністю затрати часу на їх засвоєння. Крім того, в науковій сфері ускладені негативні ланцюжкові реакції. І все ж наукові ідеї майже необмежені, а достовірність їх аргументується гіпотезами, які можуть генеруватись на будь-якому рівні. До цього слід додати, що наукове відкриття не вичерпується і при неодноразовому його використанні.

Все це відноситься до формування глобального ринку інновацій. На практиці ж сьогодні елементи ринку застосовуються здебільшого в галузі фінансування науки. Інформаційні мережі використовуються для обміну науковими ідеями, але не стали основою формування вільного наукового ринку. Питання про створення глобального ринку науки, заснованого на принципах попиту і пропозиції з врахуванням якості конкретного проекту, ще є предметом обговорення. І є деякі сумніви, що саме ринок стане рушієм розвитку фундаментальної науки в довгостроковій перспективі.

Звичайно, ідеологією відкритого суспільства передбачається наявність вільного ринку і розвиток такого ринку буде залежати виключно від можливостей інформаційного суспільства. Інформаційно-комунікаційні мережі є універсальним засобом, але використання їх в різних сферах суспільного життя має свою специфіку. Якщо в торгівлі і фінансах вони дають можливість створення глобального вільного ринку, але з різними ступенями мобільності і доступності, то, напевне, і в науці такий ринок можливий. Але специфіка його не може не враховувати специфіку особливого товару – інновацій, які мають бути орієнтовані на довгострокові цілі. По-суті, науково-академічна і підприємницька культура, етика і мотивація дуже різні, а інколи протилежні. Сполучення наукової творчості і підприємництва не завжди успішне. Та практика останніх років показує, що наукове підприємництво на індивідуальній основі стає все більш динамічним сегментом і рушійною силою сучасної науки.

Важливою складовою інституційного середовища інноваційної сфери в розвинених країнах, як відмічається в літературі [5], є науково-виробничі агломерації і комплекси у вигляді «наукових парків» (як у США) або «технополісів» (як в Японії), інноваційних банків, інвестиційних компаній венчурного фінансування, некомерційних організацій по координації інноваційних проектів і програм. Так, в США виділяються три типи «наукових парків»»: «наукові парки», що охоплюють весь цикл науково-дослідних, експериментальних і технологічних розробок з їх впровадженням у виробництво; «дослідницькі парки», які відрізняються від перших тим, що нові розробки доводять тільки до стадії технічного проекту; «інкубатори» (технічні фірми), в рамках яких університети, компанії або державні установи за невелику орендну плату надають земельну ділянку, приміщення, право на амортизацію лабораторного обладнання та інші послуги.

«Інкубатори» фірм і організацій значно полегшують складний і трудомісткий процес формування нових інституційних одиниць в інноваційній сфері, і цей процес в економічно розвинених країнах зростає високими темпами. «Інкубатори», як правило, орієнтуються на наданні певного набору технічних послуг, але є й універсальні, спеціалізовані за галузями, або в галузі високих технологій, де інноваційні підприємства отримують консультації з питань менеджменту, управління, маркетингу, фінансування та ін. З цією метою залучаються висококваліфіковані спеціалісти навчальних центрів, промислових корпорацій, банків, що забезпечує високу ефективність функціонування технічних фірм. Для зниження ризикованості венчурного бізнесу технічні фірми протягом першого року діяльності нового підприємства контролюють до

80% його капіталу, а управління забезпечується менеджерами технічної фірми, проводиться прискіпливий та обґрунтований відбір інноваційних проектів, чітке регулювання фінансової допомоги.

Типовими і найбільш відомими «науковими парками» в США є Стенфордський, створений 50 років тому при Стенфордському університеті в Каліфорнії; «парк-трикутник» в Північній Кароліні на базі трьох великих і ряду дрібних університетів і коледжей, що включають близько 40 дослідницьких центрів—приватних, університетських, державних інноваційних компаній, 30 банківських і комерційних організацій, більше 20 тис. зайнятих; «науковий парк» при Філадельфійському університеті, заснований 40 років тому, де розміщено більше 65 інноваційних компаній, підприємств та організацій чисельністю 4,5 тис. чол.

Прикладом функціонування регіонального інституційного середовища може бути інноваційна зона «Силіконової долини» штату Каліфорнія, яка включає міста з населенням 3 млн. чол. Тут сконцентровано до 40% дослідницьких лабораторій та підприємств ключових галузей промисловості штату, які виробляють 50% продукції всієї американської електроніки. В цілому в США налічується близько 100 великих університетських центрів фундаментальних та прикладних досліджень. Вважається, що однією із основних умов ефективності національної системи досліджень в США є масштаби дослідницької діяльності, загальна організація систем і її мобільність, що покладено в основу Концепції «Національна інноваційна спроможність».

Інша інноваційна модель економічного розвитку була запроваджена Японією, яка, не маючи своєї фундаментальної науки після 70-х років випередила США за темпами освоєння та виходу на ринки різних країн нових видів продукції. Японія, на відміну від американського досвіду, здійснює будівництво нових міст, так званих «технополісів», в яких зосереджуються НДДКР та наукомістке промислове виробництво. Цей напрям є одним із головних стратегічних завдань шестицільової програми японського уряду щодо завоювання позицій світового технологічного лідера в XXI столітті, перетворення Японії із «імітатора» і «раціоналізатора» в творця новітніх технологій. Прикладом такої моделі може бути «технополіс» в місті Цукубі, побудований в 1981 р. в 35 милях від Токіо. В цьому «місті мізків» проживає близько 12 тис. працюючих, функціонує 50 державних дослідницьких інститутів і два університети, де знаходяться 30 із 98 провідних державних дослідницьких лабораторій Японії.

Особливостями японської інноваційної моделі є висока інформатизація науково-виробничих процесів, сучасні пошукові системи технічних ідей та темпи їх максимального впровадження у вітчизняному виробництві, неперевершеності в націленості і агресивності, з якою підприємці перетворюють технічні ідеї на комерційно значимі товари та послуги, що мають попит на світових ринках. Багато уваги приділяється не розробці нових видів продукції чи технологій протягом всього науково-виробничого циклу, а доведенню технічної розробки, ідеї до її комерційного вигляду, починаючи з кожного проміжного етапу створення нововведення, що надає велику економію

часу і прискорює темпи технологічного розвитку. Слід враховувати також активність японських корпорацій, які в умовах глобалізації світової економіки для створення нових ринків та посилення своєї конкурентоспроможності практично щомісячно відкривають нові науково-дослідні центри в різних країнах світу.

Широкого розповсюдження набули технологічні парки і в Західній Європі. Так, в Англії налічується 35 технопарків, в Німеччині функціонує близько 60 науково-технічних парків і кількість їх зростає, у Франції функціонують 11 технопарків. У Росії технопарки або наукові парки, що створюються при університетах, фактично виконують функції «бізнес-інкубаторів», які сприяють комерційній реалізації наукових розробок. Створюються й інші технопаркові структури, зокрема інноваційно-технологічні центри (ІТЦ), які охоплюють інноваційні фірми та сервісні підприємства. Як показує світова практика радикальним інституційним інструментом прискорення науково-технічного та економічного розвитку в окремих регіонах країни зарекомендували себе вільні та спеціальні економічні зони. Вражаючих позитивних результатів із застосуванням цього економіко-правового механізму досяг Китай в роки відродження своєї економіки.

Інноваційні банки в розвинутих країнах світу фінансують і кредитують весь цикл створення та тиражування науково-технічної продукції, сприяють селекції найбільш ефективних розробок, реалізують процес їх масового розповсюдження. Інноваційний банк за свої кошти проводить комплексну експертизу інновацій із залученням спеціалістів високої кваліфікації для оцінки наукової та техніко-економічної значимості проектів. Інноваційний банк стає співвласником наукової розробки і повернення своїх витрат забезпечує через прибуток від реалізації інновацій, що спонукає банк підходити досить відповідально до експертизи інноваційних проектів та їх фінансування.

Інвестиційні компанії венчурного фінансування здійснюють ризиковане кредитування та фінансування малих інноваційних підприємств, що розробляють нові технології. Джерела венчурного капіталу можуть бути різні в кожній країні: наприклад, благодійні фонди, державні субсидії, фонди спеціальних інвестиційних компаній та ін. Для зменшення ризику венчурне фінансування передбачає виділення коштів не на весь проект одночасно, а поетапно: перший етап - фінансування формування колективу виконавців, другий етап - фінансування створення технологічного зразка або прототипу продукції, третій етап - фінансування тиражування нової продукції із «неризикових фондів», вихід на фондову біржу.

Некомерційні організації щодо координації інноваційних проектів і програм надають послуги з питань управління та адміністрування великих державних програм. У більшості розвинених країн регулювання інноваційної діяльності здійснюється через патентне законодавство, авторське право та інші аспекти інтелектуальної власності.

Сьогодні найбільш значимим і найбільш популярним шляхом, який втягує всіх учасників економічних процесів в розширений диапозон мотивацій, є кластеризація, в тому числі і інноваційна. Інноваційні кластери концентрують

інновації там, де висока щільність спеціалізованих ресурсів для інноваційного розвитку, висококваліфікованих учених, інженерів, техніків, наявна близькість університетів та інших дослідницьких інституцій, а також, що важливіше, інших інноваційних фірм. Інноваційні кластери в ході свого розвитку переростають межі окремих країн і стають центрами тяжіння як для прямих іноземних інвестицій, так і для іноземних вчених та спеціалістів. Таких прикладів достатньо: крім Silicon Valley у Каліфорнії слід назвати Silicon Fen у Кембриджі, Wireless Valley під Стокгольмом, Bangalor (Бангалор) в Індії та інші. Створення та розвиток інноваційних кластерів неможливо без тісного співробітництва корпорацій і держави при проведені довгострокової науково-технічної політики. Важливим її елементом є збільшення фінансування НДР. Зростання асигнувань на НДР може дати імпульс інноваційному розвитку тієї або іншої країни перш за все в рамках певної національної інноваційної системи.

Література:

1. Анилионис Г. П., Зотова Н. А. Глобальный мир: единый и разделенный. Эволюция теорий глобализации : научное пособие. Москва : Междунар. отношения, 2005. 676 с.
2. Бузгалин А. В., Колганов А. И. Глобальный капитал : научное пособие. Изд. 2-е, стереотипное. Москва : Едиториал УРСС, 2007. 512 с.
3. Васильчук Ю. Постиндустриальная экономика и развитие человека. *Мировая экономика и международные отношения*. 1997. №9. С. 74-86.
4. Иванова Н. Инновационная сфера: итоги столетия. *Мировая экономика и международные отношения.* 2001. №8. С. 22-34.
5. Інноваційний розвиток економіки: модель, системи управління, державна політика : навчальний посібник / за ред. д-ра екон. наук., проф. Л.І. Федулової. Київ : «Основа», 2005. 552 с.
6. Информационные технологии как фактор экономического роста в развитых странах. *Экономика и управление в зарубежных странах. Информационный бюллетень.* 2001. №7. С. 3-11.
7. Луцишин З. Асиметрія фінансової глобалізації. *Економічний Часопис-XXI.* 2006. № 7-8.
8. Лук'яненко Д. Г., Поручник А. М., Столярчук Я. М. Міжнародна економіка: підручник. Київ : КНЕУ, 3014.
9. Рокоча В. В.,Одягайло Б. М., Терехов В. І. Глобальна економіка: парадигми та парадокси розвитку : монографія. Київ : ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2017. 164 с.
10. Рокоча В. В. Трансформація системи національної економічної безпеки в умовах глобалізації світової економіки. *Вчені записки університету «КРОК»*. 2014. № 36. С. 71-77.
11. Шелудько Н. М. Сучасні тенденції фінансової глобалізації та їх вплив на розвиток банківського сектору України. *Актуальні проблеми економіки.* 2011. №2. С. 85-92.

12. Юнг К. Г. Сознание и бессознательное : сборник. Санкт-Петербург: Университетская книга, 1997. 544 с.

13. Яремко Л. А. Фінансова глобалізація і національна економіка. *Фінанси України.* 2012. №10. С. 45-55.

14. BP Statistical Review of World Energy. *British Petroleum.* 2009. URL : http://www.bp.com/liveassets/bp_internet/globalbp/globalbp_uk_english/reports_and_publications/statistical_energy_review_2008/STAGING/local_assets/2009_downloads/statistical_review_of_world_energy_full_report_2009.pdf.

15. Офіційна статистична база ООН. URL : http://comtrade.un.org/.

16. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. URL : http://www.ukrstat.gov.ua/.

17. Офіційний сайт Світової організації торгівлі. URL : http://www.wto.org.

РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

ПРОФЕСІЙНА ТОЛЕРАНТНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

БРЮХОВЕЦЬКА О.В.
доктор психологічних наук, доцент,
професор кафедри психології та особистісного розвитку,
Навчально-науковий інститут менеджменту та психології ,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4884-2878

У зв'язку з останніми тенденціями, що проявляються в політичному та економічному житті України, особливої актуальності набувають питання вибору стратегічного напрямку розвитку освітніх організацій. На вибір стратегії впливає дуже багато факторів, пов'язаних з соціально-психологічними характеристиками процесів взаємодії в освітній організації у цілому, тому особливої актуальності набувають питання виявлення цих характеристик, осмислення їх впливу на діяльність освітніх організації в цілому і її керівників, зокрема.

Сьогодні в будь-якій освітній організації система управління визначає характер формування і розвитку організації. І яку б не вибрав стратегію розвитку її керівник, його стиль, мотивація і характер професійної діяльності залежать від багатьох принципів. Вміле керівництво слід охарактеризувати, як здатність досягати поставлених цілей і завдань, за допомогою позитивного впливу та особливостей взаємодії керівника на персонал та стейкхолдерів.

Аналіз сучасних досліджень (І. Ансофф [1], О. Виханський [2], Р. Дафт [3], Г. Добров [4], Б. Карлоф [5] та ін.) свідчить, що організація є системним, структурно впорядкованим і взаємообумовленим соціальним утворенням, зміст і напрям діяльності якого визначається спільною метою й інтересами її суб’єктів, які свідомо координують свої дії для досягнення спільної мети.

Сутнісними характеристиками організації є:

1) наявність двох або більше людей, що вважають себе членами однієї групи;

2) наявність принаймні однієї мети (тобто бажаного кінцевого стану або результату), яку приймають як загальну всі члени цієї групи;

3) наявність членів групи, які спеціально працюють разом, щоб досягнути значущої для них мети (М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоурі [6] та ін.).

Одним із видів сучасних організацій виступають освітні організації як важливі соціальні інститути, що забезпечують культурну наступність поколінь й готовність людини до виконання соціальних і професійних ролей. Охарактеризовано заклади середньої освіти як освітні організації, що являють собою цілісні соціальні утворення, які мають спеціальну структуру й виконують специфічні функції у суспільстві – навчання, виховання та розвиток юної особистості (Л. Даниленко [7], Н. Коломінський [8], В. Маслов [9], Г. Єльникова [19], М. Поташник [11], Т. Сорочан [12] та ін.).

З урахуванням наявних у науковій літературі розробок (Л. Карамушка [13], М. Кириченко [14], М. Смирнова [15], Р. Шакуров [16] та ін.) визначено психологічні особливості закладів середньої освіти, до яких віднесено:

а) складність і багатоаспектність місії, виконання якої можливе лише за умови толерантної взаємодії різних соціальних груп (персоналу освітніх організацій, учнів, їхніх батьків, громадських організацій, органів публічного адміністрування та ін.);

б) психологізація мети діяльності, спрямованої на підготовку сучасних випускників, які відповідно до Концепції Нової української школи мають бути інноваторами, громадянами, особистостями з розвинутими духовними цінностями;

в) необхідність створення психологічно безпечного, толерантного освітнього середовища; організація взаємодії суб'єктів освітнього процесу на засадах людиноцентричного, гуманістичного підходу та ін.);

г) емоційно напружений зміст діяльності персоналу (вчителів), яка є, з одного боку, відповідальною, а з іншого – творчою за своєю природою і потребує розуміння, підтримки, толерантного сприйняття;

д) традиційність організації освітнього процесу, що в окремих моментах зумовлює консервативність освітньої галузі, утруднює впровадження освітніх інновацій;

ж) «старіння» і фемінізованість педагогічного колективу, що певною мірою можна пояснити падінням престижу професії вчителя;

з) діяльність закладів середньої освіти в умовах полікультурного середовища, що висуває особливі вимоги до етнічної толерантності суб'єктів освітнього процесу;

к) функціонування закладів середньої освіти в умовах складної демографічної ситуації, яка спричиняє напружену конкуренцію у контексті залучення споживачів освітніх послуг через створення закладів нового типу, розширення спектру освітніх послуг тощо.

Зазначені особливості, у свою чергу, вимагали змін, що висуваються до системи управління закладів середньої освіти, оскільки актуальним вважається питання про реалізацію такого управління, яке в повній мірі сприяє розвитку освітнього процесу і стає фактором переходу освітньої організації на новий якісний рівень.

Систематизація сучасних поглядів на сутність феномену «управління закладом середньої освіти» дала нам можливість визначити, що управління організацією – являє собою цілеспрямовану дію на об'єкт з метою змінити його стан або поведінку у зв'язку зі зміною обставин. Таким чином, управління закладом середньої освіти – цілеспрямована активна взаємодія керівника з іншими учасниками освітнього процесу з метою забезпечення та координації зусиль щодо оптимального функціонування, досягнення цілей та розвитку організації – сприяння всебічному і гармонійному розвитку творчої особистості учнів з активною громадянською позицією і розвинутими духовними цінностями [17].

Ураховуючи низку досліджень (О. Бондарчук [18], Л. Карамушка [13], В. Пікельна [19], Т. Шамова [20] та ін.), виокремлено психологічні особливості управління закладами середньої освіти як освітніми організаціями:

• по-перше, спрямованість управлінського процесу на людину, яка одночасно є об’єктом і суб’єктом управління, що потребує обов’язкової організації суб’єкт-суб’єктної управлінської взаємодії;

• по-друге, комплексний характер управлінського впливу, пов’язаний із необхідністю забезпечення внутрішньо-організаційної та зовнішньої взаємодії зі стейкхолдерами, розвитку конкурентоспроможності загальноосвітніх навчальних закладів, подальшого розширення їх автономії з одночасним підвищенням відповідальності за кінцеві результати діяльності;

• по-третє, поєднання процесів управління особистісним розвитком суб’єктів освітнього процесу із управлінням власним професійно-особистісним розвитком, оскільки керівник має виступати зразком тієї особистості, до становлення якої він стимулює інших учасників освітнього процесу тощо [17].

Встановлюючи сутність поняття «розвиток організації», слід перш за все мати на увазі, що цей термін визначає один з видів організаційних змін, серед яких розрізняють: зростання і розвиток. Розвиток (філософ.) – необоротна, спрямована, закономірна зміна матеріальних і ідеальних об'єктів [21]. Під розвитком організації ми розуміємо діяльність менеджерів, спрямовану на зміну основних аспектів діяльності організації з метою підвищення ефективності її діяльності.

Перехід до нової соціально-економічної політики висуває ряд первинних завдань розвитку освітніх організацій: кардинальне поліпшення рівня професійної підготовки управлінських кадрів, отримання керівником нових знань і придбання практичних навичок управління організацією в сучасних умовах. Ми припустили також, що успішність розвитку освітньої організації пов'язана з соціально-психологічними особливостями взаємодії керівника з партнерами, клієнтами, персоналом, адже саме від керівника, від його знань, умінь і навичок, особистих якостей залежить процвітання освітньої організації. Виходячи із специфіки праці, одним з найважливіших завдань, що стоять перед системою освіти, є створення сприятливих умов для формування професійно важливих якостей фахівців працюючих з людьми.

Підтримуючи позицію вітчизняних науковців вважаємо, що саме толерантність є однією з найголовніших професійно важливих якостей в діяльності керівника, ознакою його впевненості в своїх позиціях, відсутності страху порівняння з іншими, страху втрати особистої унікальності, відкритості до змін, до наставництва, вміння завжди бачити шляхи особистого зростання. Говорячи про дослідження толерантності як професійно важливої якості особистості, можна відмітити, що в умовах інтенсифікації взаємодії в суспільстві, коли стрес і конкуренція перетворюються мало не на норму людського буття, роль такої професійно важливої якості особистості, як толерантність, придбаває для керівника з закладу середньої освіти особливу актуальність. Таким чином ми припусаємо, що професійно важливі якості

керівника, зокрема його професійна толерантність, істотно впливають на розвиток освітньої організації.

Аналіз наукової літератури (А. Демчук [22], Ю. Ірхіна [23], Л. Коржакова [24], Ю. Макаров [25], Ю. Поварьонков [26], З. Стукаленко [27], А. Темницький [28], Ю. Тодорцева [29], Т. Трет'якова [30], Т. Шаньшерова [31], О. Шаюк [32] та ін.) свідчить про різноманітність авторських підходів до вивчення проблеми професійної толерантності фахівців.

Нами визначено професійну толерантність керівників освітніх організацій як комплекс професійно важливих якостей особистості, що забезпечують ефективність у сфері професійної діяльності і характеризуються активністю життєвої й професійної позиції, яка виявляється у шанобливому ставленні до іншої людини як до рівноцінної унікальної особистості; здатності приймати відмінні від власних думки, цінності, поведінку, зовнішні характеристики; готовності до рівноправного партнерства з усіма учасниками освітнього процесу на основі дотримання норм моралі, відповідальної і водночас гнучкої взаємодії з ними, зберігаючи власні цінності та індивідуальність [17].

Розроблено й обґрунтовано структурну модель професійної толерантності керівників освітніх організацій, яка складається з трьох взаємопов'язаних компонентів:

- власне управлінська толерантність – комплекс професійно важливих якостей особистості, який протиставляється стереотипності, категоричності йа авторитаризму в управлінській діяльності та виражається у здатності керівника бути толерантним до невизначеності, успішно адаптуватися до змін у професійній діяльності, справлятися з професійними труднощами і стресами, зберігаючи внутрішню стійкість.

До складових власне управлінської толерантності віднесено: толерантність до невизначеності в управлінській діяльності, толерантність до змін в управлінській діяльності, толерантність до професійних стресів.

- толерантність до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу – комплекс професійно важливих якостей керівника, який характеризується прагненням досягти розуміння з іншими, здатністю керівника позитивно реагувати на соціальні відмінності суб'єктів незалежно від їхнього соціального статусу; повагою до їхньої думки, емпатією, доброзичливістю у взаєминах, справедливістю в оцінці вчинків і поведінки інших, безконфліктною участю у будь-якій комунікації.

До складових толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу віднесено: етнічну й соціальну толерантність, прийняття інших, комунікативну толерантність, толерантний стиль керівництва, управлінську емпатію, гнучкість поведінки в різних управлінських ситуаціях, конфліктологічну толерантність тощо.

- аутотолерантність – комплекс професійно важливих якостей особистості, що виявляється у прийнятті себе, своєї автентичності, адекватній самооцінці, яка передбачає впевненість у собі, відповідальне ставлення до власного життя, здатність аналізувати свої слова і вчинки, робити висновки зі своїх помилок.

До складових аутотолерантності віднесено: прийняття себе, асертивність, рефлексивність, самоконтроль, адекватну самооцінку тощо [17].

Професійна толерантність керівника освітньої організації характеризується:

- заснованим на усвідомленні і прийнятті ідей толерантності світосприйнятті і професійному світогляді;
- умінням адекватно оцінювати складні професійні ситуації, передбачаючи компромісний вихід з них, на основі дотримання норм моралі;
- умінням доцільного і законного застосування влади; відсутністю прагнення використати себе в якості еталону при оцінці поведінки і образу думок інших людей;
- паритетними стосунками замість адміністративно-командних;
- готовністю до рівноправного партнерства з усіма учасниками освітнього процесу;
- відсутністю прагнення переробити, перевиховати підлеглих;
- умінням досягати взаємного розуміння без насильства, домінування, пригнічення гідності людей і вживання сили в ситуації зіткнення інтересів;
- умінням пристосовуватися до характеру, звичок і прагнень підлеглих;
- умінням регулювати свою поведінку відповідно до норм професійної діяльності при морально-ціннісному виборі засобів досягнення професійної мети;
- конструктивною поведінкою в ситуації професійного конфлікту;
- конструктивною співпрацею та ефективним спілкуванням з партнерами (соціальні служби, молодіжні організації, громадські неурядові організації, засоби масової інформації тощо);
- терпимістю до фізичного або психічного дискомфорту, що створюється тими, що оточують.

З метою визначення рівнів сформованості професійної толерантності керівників закладів середньої освіти нами розробенно і застосовано авторську експрес-методику «Діагностика рівнів сформованості професійної толерантності у керівників освітніх організацій» [17].

За результатами емпіричного дослідження встановлено недостатній рівень сформованості як окремих компонентів професійної толерантності, так і професійної толерантності загалом (табл. 1).

Як видно з табл. 1, найменш сформованою виявилася власне управлінська толерантність, високий рівень якої виявлено лише у 6,6 % респондентів. Дещо більш сформованими є інші компоненти. Так, високий рівень толерантності до взаємодії із суб’єктами навчально-виховного процесу встановлено у 10,2 %, а аутотолератності – у 15,4 % досліджуваних управлінців. Отже, найбільш сформованим компонентом професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів виявилася аутотолерантність ($p < 0,01$), яка, з одного боку, є важливим компонентом життєвої позиції зрілої особистості, а з іншого, виступає як такий за умови достатнього розвитку інших компонентів професійної толерантності.

Аналіз складових власне управлінської толерантності показав, що найбільш сформованою складовою виявилася толерантність до змін в управлінській

діяльності, високий рівень якої виявлено у 37,8 % досліджуваних, що можна пояснити прагненням управлінців творчо використовувати професійні досягнення і досвід, інтересом до нових ідей і нововведень. Натомість толерантність до невизначеності в управлінській діяльності сформовано значно менше: високий рівень виявлено лише у 5,6 %.

Таблиця 1

Рівні сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх начальних закладів, її компонентів і складових

Складові	Рівні сформованості (кількість досліджуваних, у %)		
	низький	середній	високий
Власне управлінська толерантність	21,4	72,0	6,6
толерантність до змін в управлінській діяльності	20,7	41,5	37,8
толерантність до професійних стресів	13,2	65,1	21,7
толерантність до невизначеності в управлінській діяльності	64,8	29,6	5,6
Толерантність до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу	28,0	61,9	10,2
конфліктологічна толерантність	30,9	34,5	34,6
управлінська емпатійність	34,5	31,8	33,8
прийняття інших	31,7	36,0	32,3
етнічна толерантність	32,1	36,5	31,4
комунікативна толерантність	29,6	39,6	30,9
гнучкість поведінки	29,6	39,9	30,5
соціальна толерантність	23,5	59,0	17,5
толерантний стиль керівництва	18,5	73,9	7,6
Аутотолерантність	33,4	51,2	15,4
самоконтроль	27,6	29,9	42,5
рефлексивність	27,8	43,6	28,6
асертивність	35,9	49,7	14,3
прийняття себе	41,5	46,8	11,7
самооцінка	45,4 неадекватна	-	54,6 адекватна
Професійна толерантність (загалом)	25,8	63,1	11,1

Такі результати є наслідком, на нашу думку, надмірності й напруженості праці керівника через складність змісту професійної діяльності, широту функцій, складність контингенту педагогічного і учнівського колективів, необхідність постійних змін і самовдосконалення тощо, з одного боку, а з іншого – недостатньою впевненістю управлінців у розв'язанні зазначених проблем в умовах невизначеності.

Подібні результати встановлено щодо складових толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу (табл. 1), аналіз яких показав, що найбільш сформованою складовою є конфліктологічна толерантність, високий рівень якої виявився у 34,6 % респондентів. Такі керівники розуміють професійну толерантність як перехідний стан від конфлікту до взаєморозуміння і співпраці, як підґрунтя демократичної згоди і найважливішу умову

максимально демократичного розв'язання можливих суперечок і суперечностей в освітній організації.

Найменш сформованим виявився толерантний стиль керівництва досліджуваних управлінців, високий рівень якого зафіксовано лише у 7,6 % респондентів, що виявляється в уважному ставленні і індивідуальному підході до всіх суб'єктів освітнього процесу, прийнятті їхнього погляду, створенні такої атмосфери і згуртованості, коли співробітники є ще й однодумцями. Інші керівники недостатньо враховують індивідуальні особливості та інтереси працівників, ухвалюють управлінські рішення одноосібно або перекладають свої функцій на підлеглих без узгодження позицій сторін, байдужі до налагодження міжособистісних стосунків в колективі.

Аналіз складових аутотолерантності показав, що найбільш сформованим виявився самоконтроль, оптимальний (середній) рівень якого констатовано у 29,9 % досліджуваних (табл. 1). Найменш сформованими виявилися асертивність керівника і його прийняття себе, високий рівень яких виявлено у 14,3 % і 11,7 % респондентів відповідно. До того ж лише у половини (54,6,8 %) досліджуваних управлінців виявлено адекватну самооцінку, що відображає реалістичне ставлення й оцінку себе, прийняття себе такими, які є, здатність побачити свої недоліки. Інші керівники (45,4 %) не в змозі в повному обсязі усвідомити переваги і слабкості свого управління.

Недостатній рівень розвитку окремих компонентів позначився на сформованості професійної толерантності загалом (табл. 1): високий рівень якої виявився лише у 11,1 % досліджуваних. Переважна більшість досліджуваних має середній (63,1 %) і низький (25,8 %) рівні професійної толерантності, що робить управлінців нестійкими до численних професійних стресів, негативно впливає на взаємодію з учасниками освітнього процесу, ставить під загрозу побудову успішної професійної кар'єри, може спричинити зниження ефективності роботи як його самого, так і ввіреної йому організації. Таким чином, узагальнення результатів дослідження помагає зробити висновок про те, що рівень професійної толерантності досліджуваних керівників закладів середньої освіти є недостатнім.

Сучасні реформи, що відбуваються в освітній сфері України обумовлюють нагальну потребу в модернізації професійної підготовки (здобуття вищої освіти) і підвищення кваліфікації керівників закладів середньої освіти та розробки і впровадження системи організаційно-психологічного супроводу цього процесу.

Одним із напрямів організаційно-психологічного супроводу було визначено організаційно-психологічний супровід процесу формування професійної толерантності у керівників закладів середньої освіти як особлива професійна діяльність організаційних психологів, що припускає сукупність організаційних дій, визначення змісту, організаційно-психологічних умов, комплексу взаємопов'язаних заходів, форм і методів для підтримки процесу формування професійної толерантності управлінців під час професійної підготовки (здобуття вищої освіти) і в процесі післядипломної освіти (підвищення кваліфікації) тощо [17].

Система організаційно-психологічного супроводу складається з чотирьох взаємопов'язаних компонентів: цільового, організаційного, змістовного, резуьтативного.

Щодо цільового компоненту, то його метою є: сприяння формуванню професійної толерантності керівників закладів середньої освіти. Завданнями є: створення організаційно-психологічних умов для успішного формування професійно важливих якостей студентів / слухачів; розвиток мотивації формування професійної толерантності; сприяння опануванню відповідних знань, умінь, навичок; розвиток рефлексивності (формування цілісного уявлення про відповідність власних рис професійно важливим якостям, необхідним керівнику освітньої організації); проведення діагностики рівнів сформованості професійної толерантності студентів / слухачів; корекція виявлених недоліків у сформованості професійної толерантності.

Організаційний компонент містить:

а) принципи формування професійної толерантності (індивідуального підходу, гуманізації, науковості, системності, комплексності, активної позиції студентів / слухачів, співробітництва, раціональності, цілісності);

б) умови формування професійної толерантності (розвиток організаційної культури освітньої організації та її засадничої цінності – толерантності, створення толерантного освітнього середовища, стимулювання усвідомлення студентами / слухачами професійної важливості наявності якості толерантності й залежності успішності управлінської діяльності від рівня її сформованості, організація освітнього процесу і навчальної діяльності студентів / слухачів з урахуванням змісту, структури й специфіки професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів та ін.);

в) стадії формування професійної толерантності (додипломна, у процесі професійної підготовки студентів і післядипломна, у процесі підвищення кваліфікації слухачів).

У процесі аналізу змістовного компоненту охарактеризовано напрями організаційно-психологічного супроводу формування професійної толерантності:

1) організаційно-просвітницький (спрямований на забезпечення єдиного інформаційного поля для всіх учасників організаційно-психологічного супроводу, реалізується в діяльності організаційного психолога через здійснення психологічної просвітницької роботи з адміністрацією, викладачами вищого навчального закладу і студентами / слухачами з використанням різноманітних форм активної взаємодії всіх учасників освітнього процесу);

2) консультативний (представлений системною діяльністю організаційних психологів, які використовують принцип взаємозв'язку діагностичної, корекційної, консультативної та профілактичної роботи).

Визначено групові й індивідуальні форми організаційно-психологічного супроводу формування професійної толерантності. Виокремлено рівні організаційно-психологічного супроводу формування професійної толерантності:

- організаційний (на рівні організації як соціального утворення);

- груповий (на рівні окремих структурних підрозділів організації);
- особистісний (на рівні персоналу організації).

Результативний компонент дає змогу визначити ефективність формування професійної толерантності студентів / слухачів і досягнення очікуваних результатів (зміна змісту і динаміки формування професійної толерантності; зміни ставлення до себе і інших суб'єктів навчально-виховного процесу; набуття умінь і навичок формування професійної толерантності; встановлення зворотного зв'язку з організаційними психологами, які здійснюють організаційно-психологічний супровід та ін.). Аналіз і оцінка чинної системи організаційно-психологічного супроводу уможливлює розвиток і вдосконалення системи, забезпечуючи її найважливіші характеристики – відкритість і синергійність (розвивальний характер).

Особливістю організаційно-психологічного супроводу процесу формування професійної толерантності є те, що під час професійної підготовки (отримання вищої освіти) і післядипломної освіти (підвищення кваліфікації) потрібно не лише надавати своєчасну психологічну допомогу і підтримку студентам / слухачам, а й сприяти актуалізації їхньої здатності до професійно-особистісного саморозвитку.

Спираючись на дослідження науковців (О. Бондарчук [18], Л. Карамушка [13], С. Королюк [33], В. Маслов [9], Г. Тимошко [34] та ін.), виокремлено напрями організаційно-психологічного супроводу процесу формування професійної толерантності керівників закладів середньої освіти на додипломній та післядипломній стадіях.

Організаційно-просвітницький напрям реалізується у процесі спеціально організованого психологічного навчання під час професійної підготовки та післядипломної освіти і спрямований на взаємодію організаційних психологів із керівниками (студентами / слухачами) з метою формування професійної толерантності управлінців.

Відповідно до логіки організації освітнього процесу в закладах вищої (І. Підласий [35] та ін.) та післядипломної освіти (О. Бондарчук [23], В. Олійник [36], Т. Сорочан [12] та ін.) формування професійної толерантності керівників передбачається три етапи:

- підготовчий (мотивування студентів / слухачів до формування професійної толерантності, сприяє усвідомленню її значущості як професійно важливої якості керівника;
- змістовий (що забезпечує опанування знань з проблеми професійної толерантності управлінців, розвиток відповідних умінь, навичок особистісних якостей на базі переорієнтації технологій навчання на технології самонавчання і саморозвитку);
- результативний (спрямований на контроль якості засвоєння знань з проблеми професійної толерантності управлінців, рівнів сформованості відповідних умінь, навичок, особистісних якостей).

При цьому використовуються інноваційні форми та методи навчання, зокрема, лекція-брейнстормінг, семінар-конференція, груповий проект, аналіз проблемних ситуацій, індивідуальне рефлексивне завдання, тренінги тощо.

Реалізація консультативного напряму забезпечується в роботі консультативного центру під час взаємодії організаційних психологів із керівниками студентами / слухачами на рівнях:

а) організації (обґрунтування цінності професійної толерантності як складової організаційної культури закладу освіти, включення її в загальну стратегію діяльності освітніх організації);

б) групи (виконання соціальних проектів у закладах освіти, якими керують управлінці, діагностика актуальних проблем професійної толерантності, розробка корекційно- розвивальних заходів та методики їх упровадження в практику управлінської діяльності);

в) особистості (консультування за індивідуальним запитом управлінців, під час якого обговорювались реальні проблемні ситуації, з якими керівники зустрічались у професійній діяльності, в оцінюванні себе та своїх можливостей у контексті сформованості професійної толерантності).

На підставі теоретичного аналізу проблеми і узагальненнярезультатів емпіричного дослідження нами визначено умови організаційно-психологічного супроводу формування професійної толерантності керівників:

1) Розвиток організаційної культури (системи цінностей, норм, правил) освітньої організації і її засадничої цінності – толерантності.

Толерантність – не лише теоретичне поняття, але і елемент організаційної культури. Під організаційною культурою при цьому розуміється як: сукупність колективно поділюваних цінностей, символів, переконань, зразків поведінки членів організації; набір найважливіших припущень, що приймаються членами організації та виражаються в цінностях, які заявляються організацією та визначають людям орієнтири їх поведінки та дій; певна ієрархія цінностей, правил, норм, традицій, церемоній та ритуалів, які прийняті в організації та дотримуються її членами. На думку В. Симонова [37], організаційна культура навчального закладу – це система ціннісних орієнтацій, яка приймається членами організації, спрямовує їх думки, почуття, вчинки. У фундамент організаційної культури може бути вписана і толерантність, як організаційна цінність.

Розвиток організаційної культури – це спроба конструктивного впливу на соціально-психологічну атмосферу, поведінку співробітників. Формуючи у рамках організаційної культури систему цінностей, можна прогнозувати, планувати і стимулювати бажану – толерантну поведінку.

В цілому, формування професійної толерантності повною мірою можливе лише в умовах створення толерантного освітнього середовища у вищому навчальному закладі.

1) Організація освітнього процесу відповідно до ідей позитивного досвіду толерантності, що полягає у створенні толерантного освітнього середовища у закладах вищої та післядипломної освіти.

Важливу роль у формуванні професійної толерантності відіграють заклади вищої та післядипломної педагогічної освіти, покликані створити освітнє середовище, що актуалізує толерантний потенціал керівників загальноосвітніх навчальних закладів і здійснює безпосередній вплив на їхній професійний та

особистісний розвиток, сприяє формуванню професійно важливих особистісних рис і установок поведінки, проектуванню студентами (слухачами) власної стратегії особистісного зростання і професійної діяльності.

Освітнє середовище вищого навчального закладу є полем спільної життєдіяльності студентів / слухачів і викладачів, що визначає вибір цінностей, способів самореалізації, розкриття індивідуальних ресурсів особистості, структура і зміст якого детерміновані особливостями освітньої організації.

Метою створення толерантного освітнього середовища є: зняття відчуження студента / слухача, що навчається, від освітнього процесу і розвиток професійної толерантності як способу життєдіяльності. Набутий толерантний спосіб життєдіяльності дозволяє долати світоглядну замкнутість, закритість свідомості керівників для інших типів, форм і методів взаємодії в практиці управління. Формування професійної толерантності керівників вирішуються усіма засобами і усіма суб'єктами освітнього процесу, усім стилем діяльності закладу вищої і післядипломної педагогічної освіти.

Створення толерантного освітнього середовища, що є основою толерантної освітньої системи вищої школи, будується на принципах гуманізації, інтеграції, варіативності і гнучкості. У створенні толерантного середовища слід враховувати і принципи педагогіки толерантності:

- рівноправного і довірчого співробітництва (встановлення відносин взаєморозуміння і взаємної вимогливості між викладачами і студентами (слухачами);
- екології взаємин (забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату як основи формування толерантного освітнього середовища);
- особистісної поваги (формування почуття власної гідності, самоповаги, поваги до інших незалежно від їх соціальної приналежності, національності, культури);
- безумовного сприйняття (сприйняття особистості з усіма її особливостями та індивідуальностями, ввічливе ставлення до людини як найвищої цінності);
- творчості (забезпечує реалізацію варіативних підходів до встановлення толерантних відносин та аналізу ситуацій взаємодії).

Однією з умов набуття освітнім середовищем рис толерантності є забезпечення його психологічно сприятливих характеристик. Толерантне освітнє середовище функціонує на основі таких цінностей, як особиста відповідальність за власні дії, особиста ініціатива, високий професіоналізм, підпорядкування правилам професійної культури, орієнтація на організаційні цінності, самостійний характер мислення, незалежність поведінки в організації, суб'єкт-суб'єктивні толерантні стосунки, довіра у професійних та особистісних відносинах, співпраця і взаємоповага, самоконтроль за відповідністю своїх дій і вчинків нормам толерантності.

Толерантне освітнє середовище має бути спрямоване на формування професійної толерантності студентів (слухачів), реалізовуючи комунікативні, адаптивні, розвивальні функції, функції засвоєння і трансляції цінностей цивілізації і культури. Вплив толерантного освітнього середовища вищого

навчального закладу на формування професійної толерантності здійснюється через дію ідентифікації, наслідування, навіювання, конформності. Керівництво вищим навчальним закладом створює умови для саморозкриття потенціалів викладачів, які у свою чергу створюють ситуації включення студентів в активну діяльність і спілкування для досягнення цілей розвитку і самовдосконалення.

Однією з функцій толерантного освітнього середовища є сприяння виникненню у керівників закладів середньої освіти потреби у професійній толерантності.

2) Стимулювання усвідомлення студентами / слухачами важливості професійної толерантності і залежності успішності управлінської діяльності від рівня її сформованості.

Наявність професійної толерантності у сучасного керівника, вимушеного зважати на різноманітні зміни і неоднорідні світогляди суб'єктів освітнього процесу, обумовлена тим, що керівникові необхідно вчитися знаходити єдність і гармонію, без яких усе це різноманіття не лише не має сенсу, але і небезпечно для людства і його майбутнього. Проте, як уже зазначалося ними, деякі керівники загальноосвітніх навчальних закладів негативно ставляться до проголошення професійної толерантності як самостійної цінності, помилково ототожнюючи її з конформізмом, вседозволеністю, безумовною відмовою від усіляких заборон і обмежень. Тому сприяння усвідомленню студентами / слухачами необхідності формування професійної толерантності є пріоритетним завданням вищої школи.

Система навчання у вищій школі значною мірою розрахована на високий рівень свідомості студентів / слухачів, їхньої самостійності й здатності до самоконтролю навчальної діяльності, яка найбільш інтенсивно впливає на особистісне зростання й професійне становлення, набуття професійно важливих знань, умінь і навичок, формування професійно важливих якостей. Я. Коломінський і А. Реан [38] вважають, що навчання не буде ефективним, якщо воно не вносить змін у структуру особистості студента / слухача. Зміни у структурі особистості відбуваються тільки в тому випадку, коли студент / слухач діє за внутрішнім спонуканням, оскільки дія засвоєна примусово порушується одразу ж, як тільки змінюються умови. Дія, засвоєна за внутрішнім спонуканням, залишається й при зміні умов, бо вплітається в структуру особистості.

Робота над собою має стати більш психологізованою, орієнтованою на:

- формування нових уявлення про себе як особистість, своє професійне майбутнє;
- розвиток професійної свідомості, добір, оволодіння і реалізацію гнучких стратегій і тактик майбутньої професійної діяльності;
- розвиток неупередженого ставлення до інших людей і їх дій, усвідомлення своїх прав і обов'язків перед собою і іншими, формування уміння відстоювати свої права і поважати права інших;
- розвитку рефлексії, уміння давати оцінку своїм вчинкам і вчинкам інших, уміння робити вибір і приймати рішення;

• мирно, без конфліктів вирішувати виникаючі проблеми; прагнення до конструктивізму, співпраці.

Особливої психологічної розробки при цьому потребує усвідомлення необхідності формування і коригування професійно важливих якостей керівника, зокрема, професійної толерантності. Загалом, професійна толерантність як внутрішня установка і спосіб взаємодії повинна мати характер добровільного індивідуального вибору, вона не може нав'язуватися. Професійна толерантність проявляється в готовності прийняти інших такими, які вони є, і взаємодіяти з ними на основі згоди. Передусім, вона припускає спільний діалог, взаємність і активну позицію усіх зацікавлених сторін. Професійна толерантність виражається в активній життєвій позиції керівника і є важливим критерієм зрілості його особистості, що має свої цінності та інтереси, і одночасно це повага позицій і цінностей інших людей

Отже, формувати професійну толерантність студентів / слухачів необхідно з урахуванням готовності адміністрації сприяти викладачам у впровадженні толерантності в організаційну культуру вищого навчального закладу і наявності у викладачів сформованої професійної толерантності.

3) Сприяння усвідомленню викладачами закладів вищої та післядипломної педагогічної освіти цінності професійної толерантності у власній діяльності.

Л. Вишневська [39] вважає, що система вищої освіти є однією зі сфер, де вкрай необхідне формування установок і норм толерантності. Ефективність формування професійної толерантності студентів / слухачів залежить від: власної позиції викладача і рівня сформованості особистісно професійних якостей викладача. Також у наукових джерелах присутня думка про важливість розвитку професійної толерантності викладачів закладів вищої та післядипломної педагогічної освіти як умови забезпечення формування професійної толерантності студентів / слухачів. На значенні толерантності як важливої професійної якості викладача наголошують вітчизняні дослідники В. Полякова [40] та ін. Так, І. Сингаївська [41] виокремлює професійну толерантність як важливу складову професійної успішності викладача закладу вищої освіти.

Викладач повинен створювати умови для включення професійної толерантності в особистісну систему цінностей студентів / слухачів, а тому сам повинен усвідомити її цінність і для себе, на власному досвіді переконатися у її необхідності для здійснення професійної діяльності, оскільки важко уявити, що нетерпимий до інших викладач зможе виховати у студентів / слухачів толерантне ставлення до інших. Таким чином, толерантність викладачів закладів вищої та післядипломної педагогічної освіти слід розглядати як важливу психологічну детермінанту формування професійної толерантності фахівців.

Викладач повинен організувати психолого-педагогічний і методичний супровід особистісного освітнього маршруту формування професійної толерантності студентів / слухачів, що враховує внутрішню логіку формування прогнозованої якості на основі права вибору студентом / слухачем форм і методів навчання, роблячи зміст навчання персоналізованим. За кожним

учасником взаємодії визнається право на власну думку, позицію, що має на увазі щиру зацікавленість думкою інших і не нав'язування власних суджень. Реалізуючи зміст освіти у процесі навчання, викладач демонструє власну позицію, що виражається в його відношенні до студентів / слухачів в чутливості до їх поглядів, установок та поведінки, терплячості в спілкуванні, емоційній стабільності й об'єктивності, відкритості власному досвідові, прийнятті особистісної відповідальності, розвиненому прагненні до самопізнання, здатності до співпереживання, повазі до прав інших, визнанні свободи їх ціннісного самовизначення.

Від викладача вимагається організовувати взаємодію і спілкування із студентами / слухачами з позиції педагогічного такту, доброзичливості, розуміння й підтримки, орієнтуючись на гуманне відношення у будь-яких обставинах. Кожен суб'єкт визнається неповторною особистістю, рівною серед інших у прояві своєї індивідуальності. Незалежно від позиції студента / слухача, його світогляду, шанобливе ставлення до нього є необхідною умовою освітнього процесу. При формуванні професійної толерантності ця умова набуває подвійної значущості: поважаючи і приймаючи позицію і думку студента / слухача, але при необхідності коригуючи її, викладач показує приклад толерантного відношення до людей з іншим поглядом на ситуацію.

Для викладача також важливо продемонструвати рівень сформованості особистісно професійних якостей, а саме: відкритість до нового, гнучкість мислення, культурно-естетична розвиненість та досвідченість, емоційна виваженість, коректність щодо оцінних суджень. Викладач відкрито виявляє свої почуття й емоційні переживання, знімаючи психологічні бар'єри відчуженості між учасниками взаємодії. Також важлива роль належить емпатії викладача, який ініціює, орієнтує, реалізує і оцінює спільну із слухачами діяльність. Сукупність особистісних професійних якостей викладача формує його авторитет, тобто загальновизнану слухачами значущість його достоїнств і основану на цьому силу його виховного впливу.

Приєднуючись до думки К. Терещенко [42], професійну толерантність викладача вищого навчального закладу слід розглядати як інтегральну цінність, що:

а) входить у систему цінностей вищого навчального закладу;

б) знаходить своє відображення у місії та завданнях діяльності вищого навчального закладу;

в) пронизує всі рівні управління вищим навчальним закладом;

г) охоплює взаємодію викладачів всередині вищого навчального закладу у процесі професійної діяльності і взаємодії з адміністрацією, колегами, студентами, слухачами та іншими організаціями.

Зрозуміло, що від того, яким чином викладачем організовується взаємодія із студентами / слухачами в освітньому процесі, які цінності і еталони якості викладацької діяльності їм демонструються і закріплюються в досвіді студентів / слухачів, залежить якість професійної діяльності і особистісні риси, які вони будуть відтворювати у цій діяльності. Для вирішення цих завдання необхідно

забезпечити викладачам закладів вищої та післядипломної педагогічної освіти відповідну підготовку.

4) Підготовка викладачів закладів вищої та післядипломної педагогічної освіти, здатних демонструвати зразки професійної толерантності, співробітництва, взаємодії.

Ефективність формування професійної толерантності студентів / слухачів залежить від професійної підготовки викладачів, які повинні володіти необхідними професійними якостями, професійними вміннями та навичками, а також мати можливість отримувати додаткові знання, знайомитися з передовим досвідом формування у студентів / слухачів необхідних професійно важливих якостей в практиці сучасних закладів вищої та післядипломної педагогічної освіти.

Сьогодні вже не викликає сумніву факт утвердження вищої освіти як системи, що ґрунтується на визнанні самоцінності особистості кожного учасника освітнього процесу. Все більше викладачів поступово починають визнавати необхідність встановлення діалогічних, партнерських стосунків між учасниками освітнього процесу. Тому сучасна система вищої освіти висуває підвищені вимоги до рівня професіоналізму викладачів і вимагає підготовки викладачів, орієнтованих на самовдосконалення та саморозвиток, здатних авторитарне викладання замінити на викладання-співпрацю, впроваджувати гуманістичні принципи справедливості і толерантності в освітній процес. Показниками толерантної взаємодії виступають міра довіри, розуміння, можливість здійснювати спільну діяльність, що не призводить до конфліктів, а також особливості емоційної сторони в стосунках один з одним. Уміння суб'єктами освітнього процесу толерантно взаємодіяти один з одним відкриває широкі можливості і перспективи для гармонізації міжособових стосунків і гуманізації освітнього процесу в цілому.

Від викладача вищої та післядипломної освіти вимагається такий рівень підготовки, який гармонійно поєднує освіченість, професіоналізм, духовність, розвиток у відповідності з національними та загальнолюдськими цінностями. Треба також враховувати, що викладач не формує особистість, її знання, уміння, якості, а створює умови, при яких студент / слухач включається в активну діяльність по досягненню певної мети, тобто самоудосконалюється. Викладач повинен створити умови для включення толерантності в особистісну систему цінностей студентів / слухачів, спираючись на яку, вони в ході різноманітної спільної діяльності з викладачем, подальшого самовиховання стануть розвивати у себе професійну толерантність як особистісну професійно важливу якість. Зробити це під силу тільки відкритим і толерантним викладачам, яким необхідно забезпечити постійну допомогу в усвідомленні власної самоцінності, підтримку прагнення до самореалізації, сприяння особистісному зростанню, розкриттю здібностей і потенційних можливостей у всіх сферах життєдіяльності.

Базуючись на розробках В. Попкова та А. Коржуєва [43] термін «підготовка» ми розглядаємо як процес формування та вдосконалення в ході навчання знань,

умінь, навичок, особистісних якостей викладача, необхідних для виконання професійної діяльності.

Побудова освітнього процесу, який сприяє розвитку професійних і особистісних якостей викладачів закладів вищої та післядипломної освіти, характеризується постійним оновленням змісту навчальних дисциплін, впровадженням інноваційних технологій, сприятиме оволодінню ефективними прийомами професійно-педагогічної діяльності. Проте, підготовка викладачів має бути спрямована не лише на оволодіння ними певними теоретичними знаннями, спеціальними уміннями, навичками та техніками формування професійної толерантності, але й переважно на вироблення у них особистісних характеристик.

Підготовка викладачів закладів вищої та післядипломної освіти до діяльності з формування професійної толерантності студентів / слухачів буде ефективною, якщо враховувати її основні особливості:

- цілеспрямованість (спеціальна спрямованість на оволодіння знаннями, навичками і уміннями, сприяючими зростанню підготовленості викладачів в області формування професійної толерантності);
- безперервність (здійснення підготовки не від випадку до випадку, а регулярно, в різних формах та інноваційними методами);
- націленість на вивчення особливостей студентів / слухачів (цінностей, мотивації, установок, особистісних якостей, норм поведінки);
- спрямованість на формування і розвиток на практиці толерантних стосунків із студентами (довіри і доброзичливості студентів / слухачів по відношенню до викладача;
- уміння викладача бачити внутрішній світ студента / слухача, визначати психічний стан і розуміти складні питання психіки;
- уміння бачити у студентах / слухачах суб’єкт співробітництва і співтворчості;
- особистісна підтримка студентів / слухачів в індивідуальному самоствердженні, позитивному сприйнятті один одного;
- здібності викладача емоційно-вольовою дією досягати необхідних результатів);
- оволодіння викладачами інноваційними формами, методами і засобами формування професійної толерантності студентів / слухачів;
- розвиток якостей характеру, необхідних для роботи із студентами / слухачами (більшість студентів / слухачів виділяють серед найбільш важливих якостей викладача такі: відкритість, відповідальність, комунікабельність, здатність зрозуміти іншу людину, наполегливість, креативність, почуття гумору, життєва мудрість та ін.).

Отже, метою повинен стати такий рівень підготовки викладача вищого навчального закладу, який гармонійно поєднує освіченість, професіоналізм, духовність, розвиток у відповідності з національними та загальнолюдськими цінностями.

Таким чином, підготовка викладача до формування професійної толерантності відбувається через самоусвідомлення, активну внутрішню

психологічну роботу. Ми підтримуємо думку О. Бондарчук [23], що психологічна робота над собою (критичне осмислення свого попереднього досвіду, самовизначення, усвідомлення власних особливостей, можливостей, достоїнств і недоліків, прогнозування наступних професійних змін, саморегуляцію, вирішення внутрішньо-особистісних конфліктів) повинна стати базовим компонентом діяльності викладачів.

Формування професійної толерантності студентів / слухачів ефективніше відбувається при адекватному змісті освітнього процесу, обумовленому цілісністю знань про професійну толерантність і її роль в здійсненні професійної діяльності.

5) Організація освітнього процесу і навчальної діяльності студентів / слухачів з урахуванням змісту, структури і специфіки професійної толерантності керівників закладів середньої освіти.

В основі функціонування закладів вищої та післядипломної педагогічної освіти знаходиться освітній процес як система організації навчально-розвивальної діяльності. Потреби сьогодення вимагають зміни сенсу навчальної діяльності: засвоєння знань сприймається не як мета, а як один з провідних засобів розвитку особистості. З метою формування професійної толерантності студентів / слухачів у закладах вищої і післядипломної педагогічної освіти виникає необхідність у забезпеченні спеціально організованого освітнього процесу.

Організація освітнього процесу припускає:

1) створення навчального середовища, що актуалізує толерантний потенціал студентів / слухачів;

2) мотивацію і стимулювання студентів / слухачів до самореалізації і усвідомлення себе професійно толерантною особистістю;

3) проектування освітніх програм з формування професійної толерантності;

4) професійно-орієнтовану організацію навчання;

5) розширення і поглиблення аспекту професійної толерантності в змісті дисциплін професійного спрямування;

6) діалогову взаємодію суб'єктів освітньої діяльності;

7) врахування життєвого і професійного досвіду студентів / слухачів. Причому на досвід, що вже мається у керівників, їхні професійні навички, схильності до різних видів професійної діяльності слід звернути особливу увагу з метою забезпечення гармонійної взаємодії і безперервного розвитку професійно важливих якостей для підвищення ефективності їх професійної діяльності, бо всяка недооцінка призводить до порушення процесу рівної взаємодії між викладачами і слухачами в процесі підвищення кваліфікації.

Усвідомлення цінісності життєвого і професійного досвіду, який можна використати як важливе джерело навчання як самого студента / слухача, так і його колег, організація діалогової взаємодії студентів / слухачів із викладачами, що припускає відкритість цілей роботи, відсутність маніпулятивності в діяльності викладачів через прояснення сенсу спільних дій, колегіальності у формуванні і виборі мети, змісту, форми, методів навчання, врахування

важливості зворотного зв'язку як продукту ефективної взаємодії викладача і студентів / слухачів сприяють формуванню професійної толерантності.

Отже, формування професійної толерантності студентів / слухачів в процесі професійної підготовки та підвищення кваліфікації – це двосторонній процес, який, по-перше, передбачає з боку викладачів стимулювання розуміння студентами / слухачами того, що зіткнення відмінностей і розбіжностей є природним і вони мають бути готові вести конструктивний діалог, підтримувати позитивний образ самого себе в цілях уникнення соціальних конфліктів з різними соціальними групами; по-друге, цей процес припускає наявність стійких особистісних позицій, моделей поведінки з боку викладача, що демонструє не лише теоретичні знання і уявлення, але і реальну повагу до студента / слухача як особистості, співпрацю, взаємодію, уникнення непродуктивних конфліктів в освітньому процесі.

6) Розробка та впровадження в практику закладів вищої та післядипломної освіти навчальних програм, спрямованих на формування професійної толерантності фахівців, з урахуванням поетапної побудови і оптимального поєднання теоретичного, практичного та психологічного аспектів підготовки з опорою на особистісні якості студентів / слухачів.

Особистісно-орієнтоване навчання – це навчання, що допомагає людині бути особистістю. Ми розглядаємо особистісно-орієнтоване навчання як цілеспрямований і свідомо здійснюваний процес особистісної, суб’єкт-суб’єктної взаємодії викладача і студента, спрямований на створення освітнього середовища для саморозвитку особистості як суб’єкта активної діяльності і суспільних відносин, здатного до самовизначення, самореалізації і самовдосконалення. Особистісно-орієнтоване навчання ґрунтується на методологічному визнанні як системоутворюючого фактору особистості студента, його потреб, мотивів, цілей, здібностей, суб'єктивного досвіду, індивідуально-психологічних особливостей, що передбачає побудову освітнього процесу на основі принципово нової позиції студента – творця власної діяльності. У центр процесу навчання замість викладача виходить фігура студента, який контролює хід усього процесу, впливає на його зміст і темп.

К. Роджерсом [44] виділені умови особистісно-орієнтованого навчання:

1) наповненість змісту навчання життєвими проблемами студентів / слухачів;

2) створення у процесі навчання ситуацій, що сприятимуть взаємодії студентів / слухачів з важливими для них проблемами та питаннями, які вони хотіли вирішити;

3) «реальність особи викладача», який має бути конгруентним, тобто вести себе адекватно власним почуттям, проявляти людські якості при взаємодії із студентами / слухачами;

4) прийняття викладачем студента / слухача таким, яким він є, та розуміння його почуттів (позитивне ставлення до студента / слухача;

5) позиція викладача відносно джерел та способу отримання знань (навчання не повинно бути директивним, студент / слухач повинен відчувати себе вільно

у світі інформації та джерел знань, завжди мати можливість вступити у діалог з викладачем, вибрати альтернативне рішення проблеми;

6) опора викладача на бажання самоактуалізації своїх студентів / слухачів.

7) Використання підчас формування професійної толерантності у майбутніх керівників інноваційних форм і методів навчання.

Головним завданням закладів вищої та післядипломної освіти на сучасному етапі є підготовка фахівців, здатних нестандартно, гнучко та вчасно реагувати на зміни, які відбуваються в світі. Проблема підготовки висококваліфікованих кадрів не може бути ефективно розв'язана в рамках використання лише традиційних форм і методів навчання, оскільки одним із їх найслабших місць є те, що в активному стані перебуває тільки викладач, слухачі ж пасивно сприймають інформацію, тобто навчання має інтелектуально пасивний характер. Відповідно, в освітньому процесі стали з'являтися такі форми і методи навчання, які не були властиві традиційним формам навчання студентів / слухачів: групові дискусії, ділові ігри, аналіз управлінських ситуацій, круглі столи, метод проектів, обмін досвідом, тренінги і т. п. Отже, вирішення цієї проблеми вимагає використання відповідних, психологічно обґрунтованих форм і методів професійної освіти, насамперед, зростання обсягу інноваційних форм і методів навчання.

Інноваційне навчання – це постійне прагнення до переоцінки цінностей, збереження тих із них, які мають незаперечне значення, і відкидання тих, що вже застаріли. Інновації у навчальній діяльності пов'язані з активним процесом створення, поширення нових методів і засобів (нововведень) для вирішення дидактичних завдань підготовки фахівців у гармонійному поєднанні класичних традиційних методів та результатів творчого пошуку, застосування нестандартних, прогресивних технологій, оригінальних дидактичних ідей і форм забезпечення освітнього процесу. Інноваційне навчання, на відміну від традиційного, спрямоване не на навчальний предмет і подання студентові повної суми знань, а, передусім, – на розвиток особистості студента / слухача.

Інноваційні форми і методи навчання – передбачають нововведення у цілі, методи, зміст і форми навчання, у спільну діяльність викладача і студента / слухача. До ознак інноваційних форм і методів навчання ми віднесемо наступні: наявність спільної мети (а не однакової для всіх студентів / слухачів і чітко спланованого очікуваного результату навчання; опора при навчанні на суб'єктний досвід кожного студента / слухача; навчання вибудовується на основі діалогу між викладачем і студентами / слухачами, чи лише студентами / слухачами позитивна взаємозалежність студентів / слухачів, творчість, співпраця у навчанні; досягнення особистого успіху лише за умови досягнення успіху всіма учасниками освітнього процесу; активність, ініціативність всіх студентів / слухачів; створення комфортних умов навчання (студент / слухач повинен відчувати свою інтелектуальну спроможність); наявність проблемного завдання, обмін знаннями, ідеями, способами діяльності, вироблення та відстоювання (або зміна під дією аргументів) власної позиції в атмосфері взаємної підтримки, доброзичливості; виключення домінування однієї думки

над іншою, і виступаючих один над одним; поєднання індивідуальної, парної, групової, колективної роботи.

Використання у процесі формування професійної толерантності студентів / слухачів інноваційних форм і методів навчання знімає ряд негативних моментів традиційного навчання і робить його комфортним, суб'єкт-суб'єктним, інтерактивним, дозволяє оволодіти вміннями та навичками з рефлексії управлінської діяльності, навчає знаходити вихід із самих скрутних положень, вирішувати найскладніші управлінські завдання, адаптуватися до швидкоплинних умов навколишньої дійсності, підвищує стійкість до стресів.

За підходом до студентів / слухачів інноваційні форми і методи навчання належать до особистісно-орієнтованих технологій заснованих на педагогіці співробітництва, де у центрі освітнього процесу знаходиться особистість студента / слухача. Застосування інноваційних форм і методів навчання веде до активізації пізнавальної діяльності студентів / слухачів, підвищення мотивації й емоційності навчання, формування професійних умінь та навичок, розвитку особистості, формуванню професійно важливих якостей, зокрема, професійної толерантності.

Успішна реалізація обґрунтованих організаційно-психологічних умов формування професійної толерантності керівників закладів середньої освіти сприятиме підвищенню якості підготовки студентів / слухачів)до професійної діяльності, дозволить прискорити реформування вітчизняної системи вищої освіти, наблизитись до світових освітніх стандартів, готувати керівників високого професійного рівня.

Зазначені умови і напрями організаційно-психологічного супроводу можуть реалізовуватися, з одного боку, окремо, а з іншого – послідовно, в процесі неперервної освіти управлінців: додипломна стадія – під час магістерської підготовки майбутніх керівників освітніх організацій за спеціальністю «Управління навчальним закладом»; післядипломна стадія – підвищення кваліфікації керівників закладів середньої освіти.

Отже, професійна толерантність є неодмінним атрибутом фахової діяльності керівників осітніх оранізацій, невід’ємною ланкою в професійній взаємодії з підлеглими та соціальним середовищем. Навколо професійної толерантності формуються необхідні уміння і навички, вона створює особистісну спрямованість, систему ставлень, визначає вибір стратегій поведінки і мотивацію розвитку тих або інших якостей і, отже, є інструментом успішної самореалізації керівника освітньої організації. Сформованість професійної толерантності сучасного керівника освітньої організації приносить не тільки економічні, а й соціальні дивіденди: від простого взаєморозуміння з підлеглими і керівництвом, до ефективної реалізації своїх професійних планів. При її відсутності в поведінці керівника виникає не порожнеча, а протилежні риси – агресивність, жорстокість, насильство.

Створення системи організаційно-психологічного супроводу формування професійної толерантності керівників закладів середньої освіти та впровадження її у процес фахової підготовки та післядипломної освіти є важливими для розв’язання науково-практичних завдань розвитку вищої освіти

в Україні. Це, в свою чергу, актуалізує необхідність оптимізації діяльності психологічних служб і центрів у вищих навчальних закладах, спеціальної підготовки організаційних психологів які здійснюють організаційно-психологічний супровід формування професійної толерантності в процесі професійної підготовки (отримання вищої освіти) і під час післядипломної освіти (підвищення кваліфікації).

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів дослідженої проблеми. У перспективі доцільним вважається розробка й апробація програми спеціальної підготовки організаційних психологів психологічних служб і центрів вищих навчальних закладів, які здійснюють організаційно-психологічний супровід формування професійної толерантності керівників закладів середньої освіти, а також відповідної підготовки викладачів закладів вищої (післядипломної) освіти. Інтерес також становить поглиблений аналіз організаційно-психологічних чинників формування професійної толерантності управлінців системи освіти різних рівнів.

Література:

1. Ансофф И. Стратегическое управление / под ред. Л. И. Еевенко; пер. з англ. Б. Б. Бобров. Москва. 1989. 519 с.
2. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: учебник. 4-е изд., перераб. и доп. Москва. 2006. 670 с.
3. Дафт Р. Л. Менеджмент / пер. с англ. В. Беленький. СПб.: Питер. 2002. 253 с.
4. Добров Г., Терещенко В. Организация и управление. Киев. 1974. 224 с.
5. Карлофф Б., Сидерберг С. Вызов лидеров. Москва : Дело. 1996. 226 с.
6. Мескон М., Альберт М., Хедоурі Ф. Основи менеджменту. Москва. 2000. 704 с.
7. Даниленко Л. І. Модернізація змісту форм і методів управлінської діяльності директора школи : монографія. Київ. 1998. 140 с.
8. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : монографія. Київ. 2000. 286 с.
9. Маслов В. І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами : навч. посіб. Тернопіль. 2007. 150 с.
10. Єльникова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні : монографія. Київ. 1999. 303 с.
11. Поташник М. М., Лазарев В. С. Управление развитием школы. Москва. 1995. 464 с.
12. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності : монографія. Луганськ. 2005. 384 с.
13. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія. Київ. 2000. 332 с.
14. Кириченко М. О. Управління загальноосвітнім навчальним закладом (методологічний аспект). Київ. 2001. 165 с.
15. Смирнова М. Є. Практика управління загальноосвітнім навчальним закладом: від функціонування до розвитку. Харків. 2013. 192 с.

16. Шакуров Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. Москва. 1990. 208 с.

17. Брюховецька О. В. Психологія професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів: монографія. Київ: Інтерсервіс. 2018. 360 с.

18. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності. Київ: Науковий світ. 2008. 318 с.

19. Пікельна В. С. Управління школою: методичний матеріал. Харків. 2004. 112 с.

20. Шамова Т. И., Третьяков П. И., Капустин Н. П. Управление образовательными системами: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. Т. И. Шамовой. Москва. 2001. 320 с.

21. Философский энциклопедический словарь / ред. Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов. Москва. 1983. 840 с.

22. Демчук А. В. Формирование профессиональной толерантности будущих учителей к детям с ограниченными возможностями здоровья: монография. Ульяновск : Зебра. 2016. 141 с.

23. Ірхіна Ю. В. Формування професійної толерантності майбутніх викладачів вищої школи: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / ДЗ "Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського". Одеса. 2011. 20 с.

24. Коржакова Л. Б. Педагогическая толерантность как профессионально важное качество педагога. *Педагогические и психологические науки: актуальные вопросы:* материалы междунар. заоч. науч-практ. конф. Новосибирск : СибАК. 2012. С. 54-60.

25. Макаров Ю. Толерантность и профессия педагога. Социально-гуманитарные проблемы современности : человек, общество, культура : монография. Красноярск : Научноинновационный центр. 2011. 254 с.

26. Поварьонков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека. Москва. 2002. 230 с.

27. Стукаленко З. М. Формування професійної толерантності майбутнього вчителя музичного мистецтва в процесі фахової підготовки: автореф. дис. … канд. пед. наук: 13.00.04 / Кіровоград. держ. пед. ун-т ім. Володимира Винниченка. Кіровоград. 2016. 20 с.

28. Темницкий А. Л. Динамика проявлений профессиональной толерантности в процессе формирования будущих специалистов-международников. *Вестник МГИМО-Университета.* 2014. № 1. С. 225–234.

29. Тодорцева Ю. В. Формування толерантності майбутніх учителів у процесі професійної підготовки : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Південноукраїнський держ. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. Одеса. 2004. 280 с.

30. Третьякова Т. В. Формирование толерантности будущих социальных педагогов в высшем учебном заведении : этнопедагогический подход : монография. Хабаровск. 2011. 270 с.

31. Шаньшерова Т. В. Толерантные отношения в организации в кризисный период: особенности управления в условиях пересмотра отношений с

сотрудниками. *Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена.* 2009. Выпуск 115. С. 319–326.

32. Шаюк О. Я. Психологічні особливості формування професійної толерантності у майбутніх економістів : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.07 / Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. Хмельницький. 2011. 16 с.

33. Королюк С. В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу : монографія. Полтава. 2007. 168 с.

34. Тимошко Г. М. Організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу: теорія і практика : монографія. Ніжин. 2014. 596 с.

35. Подласый И. П. Педагогика: в 2-х кн. Москва. 2001. Кн. 1: Общие основи. 240 с.

36. Олійник В. В., Сергеєва Л. М. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу. Київ. 2010. 176 с.

37. Симонов В. П. Педагогический менеджмент: учеб. пособие. Москва. 1995. 226 с.

38. Реан А. А., Коломинский Я. Л. Социальная педагогическая психология. СПб. 1999. 420 с.

39. Вишневська Л. В., Вишневський В. П., Попович Т. А., Рябініна Г. О. Пізнавальний інтерес – основна рушійна сила якісного навчання, дослідження ефективності його формування. *Природничий альманах.* 2017. С. 7–17.

40. Полякова В. І. Соціально-психологічні проблеми розвитку ґендерної толерантності педагогічних працівників. *Актуальні проблеми психології.* 2014. Вип. 40. С. 156–160.

41. Сингаївська І. В. Особистісні якості викладача як передумова його професійної успішності. Організаційна психологія. Економічна психологія. Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2015. № 2. С. 86-93.

42. Терещенко К. В. Толерантність як чинник розвитку організаційної культури закладів освіти. *Актуальні проблеми психології.* 2013. Вип. 39. С. 16-18.

43. Попков В. А., Коржуев А. В. Теория и практика высшего профессионального образования. Москва : Академ. проект. 2004. 425 с.

44. Роджерс К. Клиентоцентрированная терапия. Москва - Киев. 1997. 320 с.

СИНДРОМ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ: ДІАГНОСТИКА ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ

КОВАЛЬКОВА Т.О.
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9140-7003

Специфіка педагогічної діяльності обумовлює особливу значущість психологічних якостей, що сприяють міжособистісній взаємодії викладача зі своїми слухачами. Саме існування цих якостей слід вважати найважливішою ознакою професіоналізму. До організації навчального процесу висувають особливі вимоги: якість навчання, його ефективність, у ньому має виявлятися професіоналізм педагога [1].

До психологічних якостей, що необхідні педагогу, належать: гнучкість, рефлексивність, товариськість, емпатійність, наполегливість. Під час емоційного вигорання процеси змін в особистості викладача прискорюються. Позитивні зміни спрямовані на розвиток особистості викладача, негативні – на їх деформацію. Результатом подолання емоційного вигорання є особистісний розвиток викладача, що призводить до розширення можливостей особистості педагога на основі його потенціалу. У цих викладачів можуть проявлятися такі особистісні риси: емоційна стійкість, сміливість, самостійність та високий рівень самоконтролю [2; 3; 4].

Проблема вивчення синдрому емоційного вигорання вчителів є надзвичайно актуальною, оскільки на сьогоднішній день на педагога діє велика кількість різноманітних чинників. На виникнення синдрому емоційного вигорання впливають як індивідуальні особливості особистості: невміння контролювати свій емоційний стан, емоційна нестійкість, невисока особистісна витривалість, інтернальний локус контролю, наявність акцентуацій характеру, так і особливості професійної діяльності викладача: психоемоційне напруження; швидкий темп роботи; інформаційні перевантаження; емоційна спустошеність із-за великої кількості комунікацій; значне голосове навантаження; великий обсяг зорової роботи; переважання в процесі трудової діяльності статичного навантаження; порушення режиму праці і відпочинку; відчуття відсутності соціальної підтримки; наявність великої кількості стрес-факторів, які впливають на самопочуття педагога, його працездатність, професійне здоров’я та навіть якість роботи.

Проаналізуємо позиції науковців щодо проблеми емоційного вигорання. Найбільш розробленими аспектами синдрому емоційного вигорання є: визначення сутності синдрому емоційного вигорання (М. Баріш, Л. Карамушка, С. Максименко, Х. Маслач, Х. Сиксма, Дж. Фрейденбергер, В. Шауфелі та ін.); дослідження детермінант розвитку синдрому (М. Борисова, Н. Булатевич, А. Дроздова, В. Дудяк, Ю. Жогно, Т. Зайчикова, С. Кахілі, Л. Леженіна, О. Марковець, Л. Матвієнко, В. Орел, В. Павленко, Н. Чепелєва та ін.); з’ясовування засобів профілактики та корекції синдрому (М. Борисова,

А. Василенко, Н. Водопьянова, М. Воронцова, Н. Грисенко, Є. Ільїн, К. Лаврова, К. Малишева, Н. Назарук, Л. Тищук, О. Хайрулін, Я. Чаплак та ін.); розробка психодіагностичного інструментарію (В. Бойко, Н. Водоп'янова, О. Рукавішніков). Вчені наголошують на тому, що синдром емоційного вигорання призводить до погіршення фізичного та психічного здоров'я, зниження ефективності роботи, розвитку негативних установок стосовно колег та інших негативних наслідків.

Психолог Фройденберг описував «вигораючих» особистостей як співчуваючих, гуманних, м'яких, захопливих, ідеалістів, орієнтованих на людей, і – одночасно – нестійких, інтровертованих, одержимих настирливими ідеями (фанатичних), «полум'яних». Вчений виділив також особистісні якості, що сприяють уразливості до синдрому емоційного вигорання. Фройденберг назвав схильними до вигорання осіб, що перевантажені відповідальністю і повсякденними обов'язками; тих, хто працює занадто багато протягом тривалого періоду часу з великою інтенсивністю. Іншими особливостями особистостей, що мають схильність до вигорання, є такі: прагнення до неодмінного успіху, гіпервідповідальність; наявність невеликої кількості інтересів, окрім роботи чи їхня повна відсутність; впевненість людини в тому, що вона є єдиною, яка спроможна впоратися із завданням [5]. До цього списку Махер додає низький рівень емпатії і авторитарний стиль керівництва. В.В. Бойко вказує наступні особистісні фактори, що сприяють розвитку синдрому емоційного вигорання: схильність до емоційної холодності, слабка мотивація емоційної віддачі у фаховій діяльності, схильність до інтенсивного переживання негативних обставин у професійній діяльності [6].

Емоційне вигорання – це набутий стереотип професійної поведінки. Вигорання негативно позначається на виконанні фахової діяльності й шкодить стосункам «вчитель-учень» і «викладач-студент». Емоційне вигорання – це професійна деформація особистості, яка виникає під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників. Подолати емоційне вигорання можна за допомогою подолання цих негативних чинників [7].

Проаналізуємо *зовнішні* чинники, які провокують емоційне вигорання:

- Хронічно напружена психоемоційна діяльність. Робота професіонала пов'язана з комунікацією із людьми: із сприйняттям, запам'ятовуванням і інтерпретацією візуальної, звукової та письмової інформації.
- Дестабілізуюча організація діяльності. До її основних характеристик належить відсутність чіткого планування навчальних занять, недолік устаткування, недостатньо структурована і розпливчата навчальна інформація тощо. Дестабілізуючі обставини позначаються не лише на самому професіоналові, але й на суб'єкті професійного спілкування, тобто на учні чи студенті та на відносинах «вчитель-учень» і «викладач-студент».
- Підвищена відповідальність за свої професійні функції. Професія викладача вимагає наявності почуття обов'язку і високого рівня відповідальності. Маючи на меті своєї фахової діяльності становлення особистості учнів та студентів, викладач має управляти процесом

інтелектуального й емоційного розвитку слухачів, формуванням їх внутрішнього світу.

- Неблагополучні психологічні обставини фахової діяльності вчителя. У професії педагога нерідко трапляються конфліктні ситуації як між керівництвом і педагогом, так і між самими колегами. Нервова атмосфера спонукає викладачів витрачати зайві емоції чи, навпаки, шукати способи їх економії.
- Психологічно важкий контингент учнів чи студентів. Це слухачі з високою агресивністю, акцентуйованими рисами характеру та соціальною неадаптивністю.

Внутрішні чинники, що впливають на розвиток синдрому:

- Схильність до емоційної ригідності. Емоційне вигорання частіше виникає у особистостей, що є менш реактивними й емоційно стриманими. Формування симптомів вигорання відбувається повільніше у імпульсивних людей.
- Інтенсивна інтеріоризація обставин фахової діяльності. Завищена відповідальність за доручену роботу провокує виникнення синдрому, особливо у молодих фахівців, які сприймають все занадто емоційно, віддаються справі без залишку.
- Слабка мотивація емоційної віддачі у фаховій діяльності. Така ситуація виникає або якщо викладач не зацікавлений проявляти співучасть і емпатію у навчальній діяльності, або не звик їх проявляти учням чи студентам.
- Моральна дезорієнтація особистості. Це – нездатність жити на основі чесності, поваги гідності іншої людини. Моральна дезорієнтація відбувається у зв’язку з невмінням відрізнити добре від поганого [7].

Розглянемо погляди вчених щодо стадій емоційного вигорання.

Дж. Гринберг пропонує розглядати емоційне вигорання як п’ятиступінчатий прогресуючий процес.

1. Перша стадія емоційного вигорання («медовий місяць») відбувається, коли педагог задоволений своєю роботою, ставиться до професійних завдань з ентузіазмом. Однак у міру продовження робочих стресів професійна діяльність починає приносити менше задоволення й вчитель стає менш енергійним.

2. Друга стадія («недолік палива»). З’являються апатія, втома, проблеми зі сном. При відсутності додаткової мотивації й стимулювання з боку колег та керівництва у вчителя губиться інтерес до своєї професійної діяльності або зникає привабливість роботи в даній організації чи продуктивність його діяльності. У вчителя можливі порушення трудової дисципліни й відсторонення від професійних обов’язків. У випадку високої мотивації фахівець може, відчуваючи своє вигорання, підживлюватися внутрішніми ресурсами на шкоду власному здоров’ю.

3. Третя стадія (хронічні симптоми). Надмірна робота без відпочинку призводить до таких явищ як виснаження та схильність до захворювань, а також до злості, хронічної дратівливості або почуття пригніченості, «загнаності у кут». Відбувається постійне переживання нестачі часу.

4. Четверта стадія (криза). На цій стадії часто розвиваються хронічні захворювання, у результаті чого людина частково або повністю втрачає свою

власну працездатність. Підсилюються переживання незадоволеності самоефективністю та якістю життя.

5. П’ята стадія емоційного вигорання («прибивання стіни»). Психологічні й фізичні проблеми переходять у гостру форму й можуть спровокувати розвиток небезпечних захворювань, що загрожують життю людини. У педагога з’являється велика кількість проблем, що його кар'єра перебуває під загрозою [8].

Динамічна модель Б. Перлман і Є.А. Хартман представляє чотири стадії емоційного вигорання.

1. Перша стадія – напруженість, пов’язана з додатковими зусиллями адаптації до робочих вимог. Таку напруженість викликають наступні типи ситуацій. Перший випадок, коли уміння й навички вчителя недостатні, щоб відповідати професійним вимогам. Другий випадок, коли робота може не відповідати очікуванням педагога, його потребам чи цінностям. І у першому, і у другому випадку створюються протиріччя між суб’єктом і його професійним оточенням, що запускає процес розвитку емоційного вигорання.

2. Друга стадія пов’язана із сильним переживанням стресу. У деяких вчителів стресогенні ситуації можуть не викликати відповідних переживань, оскільки відбувається конструктивне оцінювання своїх можливостей і усвідомлення основних вимог своєї професійної діяльності. Рух від першої до другої стадії емоційного вигорання залежить від ресурсів особистості.

3. Третя стадія супроводжується фізіологічними, афективно-когнітивними та поведінковими реакціями.

4. Четверта стадія являє собою емоційне вигорання як багатогранне переживання хронічного психологічного стресу. Переживання вигорання проявляється в емоційному й фізичному виснаженні, відчутті фізичного чи психологічного дискомфорту. Четверта стадія образно порівняна із «загасанням горіння» при відсутності необхідного «палива».

Відповідно до моделі М. Буриша, розвиток синдрому емоційного вигорання проходить ряд стадій. Спочатку виникають значні енергетичні витрати як наслідок екстремально високої позитивної установки на виконання своєї роботи. Із розвитком синдрому з’являється втома, що поступово змінюється розчаруванням, зниженням інтересу до своєї професійної діяльності. Розвиток емоційного вигорання є індивідуальним та визначається відмінностями в емоційно-мотиваційній сфері, а також умовами, у яких протікає професійна діяльність викладачів. Згідно М. Буришу сильна залежність від роботи призводить у підсумку до повного розпачу й екзистенціальної порожнечі [9].

Спілкування між вчителем і учнями здебільшого є емоційно насиченим, що створює проблеми, звичайно, для обох сторін. За нашими спостереженнями, у деяких вчителів поступово знижується рівень турботи про дітей, з якими вони працюють. Через деякий час вони відчувають, що просто не можуть виконувати професійні обов’язки і починають говорити про емоційне виснаження: «Мене це більше не хвилює, у мене не залишилося ніяких почуттів, мені не має чого віддавати, я виснажений...». На думку К. Маслач, більшість людей розуміють, що потрапили у фазу вигорання.

К. Маслач здійснює аналіз симптоматики емоційного вигорання, включаючи стадіальність розвитку цього процесу. Наприклад, на першій стадії вигорання вчитель виснажений фізично і емоційно, може скаржитися на головні болі, застуду чи різноманітні болі у шлунку. Для другої стадії вигорання характерна більша сукупність симптомів [10]. Наприклад, у вчителя може розвинутися негативне, цинічне і знеособлене ставлення до учнів, батьків, колег, що призводить до зниження самооцінки, що пов'язано із суперечливістю почуттів, з одного боку, до учнів, з іншого – усвідомленням несумісності цих почуттів із професійною діяльністю. Щоб уникнути цих негативних почуттів, вчитель «закривається у собі», виконує лише мінімальні обсяги роботи, уникає дискусій та суперечок з будь-якого приводу.

На перших двох стадіях вигорання, на думку К. Маслач, вчитель може відновити як фізичні, так і психологічні сили, але для цього йому необхідно або змінити своє ставлення до ситуації, або змінити саму ситуацію. К. Маслач зауважує, що успішність релаксації тих, хто перебуває на останній стадії емоційного вигорання, є проблематичною, однак це ще потребує детального вивчення.

Заключна стадія – це повне вигорання, що, згідно з К. Маслач, ззовні виявляється не часто, однак внутрішньою формою його прояву є почуття повної відрази до усього на світі. Вчителеві важко виражати свої емоції, складно зосередитися над розв'язанням робочих та особистих проблем, життя здається такій особистості некерованим процесом [10].

Т.В. Решетова виокремлює наступні стадії синдрому емоційного вигорання.

1. Напруги. На цій стадії відбувається приглушення емоцій, зникає гострота відчуттів, з'являється незадоволеність собою.

2. Резистенції. Під час цієї стадії з'являється відчуття «загнаності у кут», негативні почуття щодо колег та учнів, неадекватні емоційні реакції, що інтерпретуються як неповага до учнів чи співробітників, зниження якості виконання своїх професійних обов'язків при збережених професійних навичках.

3. Виснаження. На цій стадії відчувається відсутність емоційних проявів, вольових зусиль, спостерігається хронічна фізична втома, озлобленість, з'являється переоцінювання своїх професійних цінностей, існує відстороненість та усамітнення. Виявляються також такі психосоматичні симптоми як: головні і спинні болі, безсоння чи сонливий стан, апатія, депресія, нудота, також можливі будь-які інші психосоматичні захворювання [11].

Ми притримуємося думки Т.В. Решетової у діагностиці стадій синдрому емоційного вигорання. Для дослідження емоційного вигорання вчителів старших класів було організоване емпіричне дослідження, яке проводилося на базі шкіл № 159, № 229 та № 74 м. Києва. Нами були використані такі психодіагностичні методики: «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка, методика вивчення ціннісних орієнтацій М. Рокича, методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі, методика діагностики самооцінки психічних станів Г. Айзенка, методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса, методика діагностики особистості на мотивацію

до уникнення невдач Т. Елерса, методика експрес-діагностики неврозу К. Хека і Х. Хеса [12].

Вибір вище зазначених методик заснований на тому, що на емоційне вигорання педагогів впливає не тільки рівень невротизації, мотивації до успіху і подолання невдач, ціннісні орієнтації особистості, а і не менш важливі міжособистісні відносини, тривожність, фрустрація, ригідність, агресивність особистості, рівень невротизації.

Синдром емоційного вигорання характеризується вираженим сполученням симптомів порушень в психічній, соматичній і соціальній сферах життя людей. Ми вибрали методику діагностики самооцінки психічних станів Г. Айзенка, оскільки емоційному вигоранню притаманні такі емоційні симптоми як: агресивність; дратівливість; тривога; посилення ірраціонального занепокоєння; цинізм і черствість у роботі й особистому житті, а також соціальні симптоми, такі як: низька соціальна активність; падіння інтересу до дозвілля; соціальні контакти, що обмежуються лише роботою; убогі відносини на роботі й у сім'ї; відчуття ізоляції; нерозуміння інших.

Передбачалося, що такі особливості, як високий рівень тривожності педагогів, низький рівень самооцінки, бажання уникнути труднощів, страх невдач, нестриманість, високий рівень агресивності, труднощі в роботі з людьми чи сильно виражена ригідність можуть спричинити розвиток даного синдрому.

Методика експрес-діагностики неврозу К. Хека і Х. Хеса включає вимірювання соматичних і психічних симптомів, які спостерігаються при вигоранні педагогів, а саме: порушення зору, мови, тремтіння рук, скарги на роботу серця і органів дихання, важкість контактів, різноманітні страхи, що складають основні ознаки синдрому вигорання, а саме фізичні симптоми (тремтіння, хвороби серцево-судинної системи і т. ін.); соціальні симптоми (убогі контакти із соціумом, відчуття ізоляції, нерозуміння інших, відчуття нестачі підтримки з боку родини, друзів, колег); емоційні симптоми (тривога, страх, посилення ірраціонального занепокоєння, нездатність зосередитися).

Можна стверджувати, що високий рівень невротизації свідчить про виражену емоційну збудливість, у результаті чого з'являються негативні переживання (тривожність, напруженість, занепокоєння, розгубленість, дратівливість); безініціативність, яка формує переживання, пов'язані з незадоволеністю бажань; особистісну спрямованість, що призводить до іпохондричної фіксації на соматичних відчуттях та особистісних недоліках; труднощі в спілкуванні; соціальну боязкість і залежність. Отже, високий рівень прояву даного показника має зв'язок з емоційним вигоранням педагогів, тим самим сприяючи розвитку синдрому.

На основі аналізу наукової літератури [5; 7; 9; 10; 11; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23] можна стверджувати, що соціальні симптоми, а саме – помірні контакти, які спостерігались у вчителя протягом усього його життя і професійної діяльності є психологічним чинником попередження емоційного вигорання вчителя.

Низька мотивація до успіху чи навпаки занадто високий рівень мотивації до досягнення цілей, високий рівень мотивації до захисту чи дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач можуть виступати психологічними чинниками, які сприяють емоційному вигоранню вчителів старших класів.

Отже, ті вчителі, котрі мають високу мотивацію до уникнення невдач, тобто захисту, що перешкоджає мотиву до досягнення цілей, більш уразливі емоційному вигоранню, ніж ті, що мають низьку мотивацію до уникнення невдач. Звичайно, середній рівень мотивації як до успіху, так і до уникнення невдач складає психологічний чинник попередження емоційному вигоранню вчителів старших класів.

Оскільки емоційне вигорання виражається в соціальній групі симптомів (низька соціальна активність, падіння інтересу до дозвілля, захоплень, соціальні контакти обмежуються роботою, убогі відносини на роботі й у сім'ї, відчуття ізоляції, непорозуміння з іншими, відчуття нестачі підтримки з боку родини, друзів, колег), потрібно дослідити тип міжособистісних відносин, а також вказати певні типи особистостей, які є більш вразливими до даного синдрому. Необхідно визначити типи особистостей і відношення до навколишніх, такі як «авторитарний», «егоїстичний», «агресивний», «підозрілий», «підлеглий», «залежний», «дружелюбний» і «альтруїстичний» за «Методикою діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі».

Припускалося, що до емоційного вигорання більш уразливими є такі типи особистості:

- Надмірно виражений авторитарний тип особистості – диктаторський, владний, деспотичний характер, тип сильної особистості, що проявляє лідерство в усіх видах групової діяльності. Така людина наставляє, повчає навколишніх, в усьому прагне покладатися на свою думку, не вміє приймати рішення інших. Оточуючі відзначають цю якість, але не визнають її.
- Досить агресивна особистість – тверда і ворожа стосовно навколишніх, різка; агресивність може доходити до асоціальної поведінки.
- Підозрілий тип – критична людина, зазнає труднощів в інтерперсональних контактах через підозрілість і острах поганого ставлення; замкнута, скептична особистість, що розчарована у людях; потайлива, свій негативізм проявляє у вербальній агресії.
- Надмірна підлегливість вчителя – покірна особистість, схильна до самознищення, слабовільна, людина схильна уступати усім і у всьому, завжди ставить себе на останнє місце й засуджує себе, приписує собі провину, пасивна, прагне знайти підтримку у більш сильній людині. Ось чому почуття провини, відсутність позитивної оцінки з боку колег та дітей може сформувати емоційне вигорання педагога.
- Високо залежний педагог – дуже невпевнений у собі, має нав’язливі страхи, побоювання, тривожиться з будь-якого приводу, тому залежний від інших, від чужої думки.
- Учитель високо альтруїстичний – гіпервідповідальний, завжди приносить у жертву свої інтереси, прагне допомогти й співчувати усім, нав’язливий у своїй допомозі й занадто активний стосовно навколишніх, неадекватно приймає

на себе відповідальність за інших (може бути тільки зовнішня маска, що приховує особистість протилежного типу).

Так як, надмірна активність, почуття незамінності, відмова від потреб, непов'язаних із роботою, гіпервідповідальність, бажання привнести в жертву свої інтереси є ознаками попереджуючої фази (надмірної участі) емоційного вигорання, то альтруїстичний тип особистості, на нашу думку, є одним з найбільш уразливих даним синдромом.

Було вирішено використати методику вивчення ціннісних орієнтацій М. Рокича для вимірювання базових «термінальних» та «інструментальних» цінностей. На нашу думку, такі інструментальні цінності як непримиримість до своїх недоліків та недоліків інших, занадто високий самоконтроль, низька тверда воля (вміння не відступати перед труднощами), низька ефективність у справах (працелюбство, продуктивність у роботі) чи навпаки завищена безпричинна працездатність, надмірна чуйність є психологічними чинниками, що сприяють емоційному вигоранню вчителів. Пріоритетні термінальні цінності – цікава робота, матеріально забезпечене життя, загальне визнання, творчість є чинниками психологічними і соціальними, що забезпечують попередження емоційного вигорання вчителів.

Згідно з результатами дослідження, у 35,2 % вчителів наявний такий компонент синдрому емоційного вигорання як «резистенція». Тобто розвиток «емоційного вигорання» у вчителів відбувається через другий компонент синдрому. Також поширеними симптомами є «загнаність у кут», тривога і депресія, психосоматичні і психовегетативні порушення та невдоволеність собою. На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що чоловіки більш схильні реагувати через перший компонент синдрому емоційного вигорання – «напруження», в той час як жінки більш схильні реагувати через другий компонент синдрому – «резистенцію». Отже, у педагогів у синдромі «емоційного вигорання» домінують сформовані симптоми другого компонента – «резистенції» [24].

Результати експериментального дослідження були піддані стандартній процедурі математико-статистистичного опрацювання за допомогою комп'ютерної програми SPSS [12; 25; 26; 27; 28].

При обробці результатів спочатку був визначений розподіл змінних. Для визначення нормальності розподілу були побудовані криві Гауса для кожної змінної. Розподіл виявився як нормальним, так і ненормальним. Щоб це підтвердити був використаний критерій λ-Колмогорова-Смірнова. Значущість критерію λ-Колмогорова-Смірнова більше 0,05 у наступних змінних – переживання психотравмуючих обставин (0,160), тривога й депресія (0,064), резистенція (0,090), виснаження (0,112), залежний (0,241) та альтруїстичний (0,133) типи відношення до оточуючих, тривожність (0,102), фрустрація (0,504), агресивність (0,131), ригідність (0,073), отже, розподіл даних у цих змінних нормальний. За рахунок того, що розподіл цих змінних є нормальним, ми використали параметричний критерій $\chi 2$ Пірсона. Інші неперераховані вище змінні відхиляються від нормального розподілу і для них ми будемо використовувати критерій Спірмена.

Наступним кроком було визначення кореляції. Спочатку ми визначали кореляцію за критерієм χ2 Пірсона. Кореляція є незначущою між, наприклад, резистенцією і альтруїстичним типом відношення до оточуючих (0,099), резистенцією і фрустрацією (0,154), резистенцією і агресивністю (-0,159), резистенцією і ригідністю (0,108). Зв'язок є значимим між резистенцією і переживанням психотравмуючих обставин (0,433), резистенцією і тривогою й депресією (0,390), резистенцією і виснаженням (0,754), резистенцією і залежним типом відношення до оточуючих (-0,239), резистенцією і тривожністю (0,435) на рівні (0,01) для всіх змінних. Це означає, що такі змінні як переживання психотравмуючих обставин, тривога й депресія, виснаження, залежний тип відношення до оточуючих і тривожність впливають на розвиток резистенції. Існує значимий зв'язок між резистенцією і залежним типом особистості. Однак ця кореляція є оберненою (зі знаком мінус). Це може означати, що резистенція впливає на розвиток залежного типу відношення до оточуючих.

Визначаємо існування зв'язку за допомогою критерію Спірмена. Кореляція є незначущою між напругою і емоційно-моральною дезорієнтацією (0,158), напругою і неврозом (1,000), напругою і авторитарним типом відношення до оточуючих (0,153), напругою і егоїстичним типом відношення до оточуючих (0,183), напругою і підозрілим типом відношення до оточуючих (-0,010), напругою і підлеглим типом відношення до оточуючих (0,52), напругою і мотивацією до успіху (0,185). Зв'язок є значимим між напругою і незадоволеністю собою (0,645), напругою і «загнаністю у кут» (0,733), напругою і неадекватним емоційним реагуванням (0,578), напругою і розширенням сфери економії емоцій (0,536), напругою і редукцією професійних обов'язків (0,531), напругою і емоційним дефіцитом (0,573), напругою і емоційним відчуженням (0,489), напругою і особистісним відчуженням (деперсоналізацією) (0,563), напругою і психосоматичними та психовегетативними порушеннями (0,489), напругою і неврозом (0,489), напругою і агресивним (0,216) та дружелюбним типами відношення до оточуючих (-0,207), напругою і мотивацією до уникнення невдач (0,669). Це означає, що такі змінні як незадоволеність собою, «загнаність у кут», неадекватне емоційне реагування, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків, емоційний дефіцит, емоційне відчуження, особистісне відчуження (деперсоналізація), психосоматичні та психовегетативні порушення, невроз, агресивний та дружелюбний типи відношення до оточуючих, мотивація до уникнення невдач впливають на розвиток напруги. Існує значимий зв'язок між напругою і дружелюбним типом особистості, однак ця кореляція є оберненою (зі знаком мінус). Це може означати, що напруга впливає на розвиток дружелюбного типу відношення до оточуючих.

Наступний крок – регресійний аналіз. Було вирішено зробити три регресійні аналізи для кожної з фаз емоційного вигорання (напруги, резистенції, виснаження). Перший етап – пошук залежної й незалежних змінних.

Першою залежною змінною виступає резистенція. Незалежними змінними є всі інші змінні. Було припущено, що на виникнення резистенції впливатимуть

високі рівні напруження; переживання психотравмуючих обставин; незадоволеності собою; «загнаності у кут»; тривоги й депресії; резистенції; вибіркового неадекватного емоційного реагування; емоційно-моральної дезорієнтації; розширення сфери економії емоцій; редукції професійних обов'язків; виснаження; емоційного дефіциту; емоційного відчуження; особистісного відчуження (деперсоналізації); психосоматичних та психовегетативних порушень; авторитарного, егоїстичного, агресивного, підозрілого, підлеглого, залежного, дружелюбного, альтруїстичного типів відношення до оточуючих; тривожності; фрустрації; агресивності; ригідності; неврозу; високий та низький рівні мотивації до успіху та високий рівень мотивації до подолання невдач. За допомогою F-критерію Фішера ми отримали регресійну модель, яку можемо інтерпретувати. Використовуючи показники статистичної значимості t-критерію Стьюдента, а також Beta коефіцієнт, ми визначили значний внесок кожної із змінних в регресійну модель. У модель включені такі незалежні змінні – вибіркове неадекватне емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків, особистісне відчуження (деперсоналізація), невроз, авторитарний тип відношення до оточуючих. Інші незалежні змінні виключені, так як зв'язок є найменш значимим із залежною перемінною і їх рівень значимості більше ніж 0,05. Середні значення F-критерію Фішера для всіх незалежних змінних, крім неврозу і авторитарного типу особистості, дорівнюють 0,000 і є значимими. Середні значення F-критерію Фішера для неврозу і авторитарного типу особистості становлять 0,004 та 0,025 відповідно. Коефіцієнт Beta для вибіркового неадекватного емоційного реагування дорівнює (0,283), емоційно-моральної дезорієнтації (0,225), розширення сфери економії емоцій (0,567), редукції професійних обов'язків (0,758), деперсоналізації (-0,158), неврозу (0,029), авторитарного типу відношення до оточуючих (-0,019). Значний коефіцієнт Beta показує високий внесок змінної у регресійну модель.

Формули регресійної моделі становлять:

Резистенція = 20,601 + 1,850 Редукція професійних обов'язків

Резистенція = 8,857 + 1,141 Розширення сфери економії емоцій

Резистенція = 6,598 + 0,821 Неадекватне емоційне реагування

Резистенція = 0,623 + 0,901 Емоційно-моральна дезорієнтація

Резистенція = 0,357 – 0,398 Деперсоналізація

Резистенція = – 0,039 + 0,055 Невроз

Резистенція = 1,779 – 0,244 Авторитарний тип особистості

Отже, високі рівні розвитку вище зазначених змінних впливають на розвиток резистенції.

Другою залежною змінною виступає виснаження. Незалежними змінними є всі інші змінні. Було припущено, що на виникнення виснаження впливатимуть високі рівні напруження; переживання психотравмуючих обставин; незадоволеності собою; «загнаності у кут»; тривоги й депресії; резистенції; вибіркового неадекватного емоційного реагування; емоційно-моральної дезорієнтації; розширення сфери економії емоцій; редукції професійних

обов'язків; резистенції; емоційного дефіциту; емоційного відчуження; особистісного відчуження (деперсоналізації); психосоматичних та психовегетативних порушень; авторитарного, егоїстичного, агресивного, підозрілого, підлеглого, залежного, дружелюбного, альтруїстичного типів відношення до оточуючих; тривожності; фрустрації; агресивності; ригідності; неврозу; високий та низький рівні мотивації до успіху та високий рівень мотивації до подолання невдач. Використовуючи F-критерій Фішера, ми отримали регресійну модель, яку можемо інтерпретувати. За допомогою показників статистичної значимості t-критерію Стьюдента, а також Beta коефіцієнту, ми визначили наступне. У модель включені такі незалежні змінні – резистенція, емоційний дефіцит, емоційне відчуження, агресивність. Інші незалежні змінні виключені, так як зв'язок є найменш значимим із залежною перемінною і їх рівень значимості більше ніж 0,05. Середні значення F-критерію Фішера для всіх незалежних змінних, крім агресивності дорівнюють 0,000 і є значимими. Середнє значення F-критерію Фішера для агресивності становить 0,001. Коефіцієнт Beta для резистенції дорівнює 0,754, емоційного дефіциту – 0,273, емоційного відчуження – 0,357, агресивності – 0,181. Значний коефіцієнт Beta показує високий внесок змінної у регресійну модель.

Формули регресійної моделі становлять:

Виснаження = 3,754 + 0,590 Резистенція

Виснаження = 1,770 + 0,960 Емоційна відстороненість

Виснаження = 2,683 + 0,782 Емоційний дефіцит

Виснаження = – 9,056 + 1,063 Агресивний тип особистості

Отже, високі рівні розвитку вище зазначених змінних впливають на розвиток виснаження.

Третьою залежною змінною виступає напруга. Незалежними змінними є всі інші змінні. Було припущено, що на виникнення напруги впливатимуть високі рівні виснаження, переживання психотравмуючих обставин, незадоволеності собою, «загнаності у кут», тривоги й депресії, резистенції, вибіркового неадекватного емоційного реагування, емоційно-моральної дезорієнтації, розширення сфери економії емоцій, редукції професійних обов'язків, резистенції, емоційного дефіциту, емоційного відчуження, особистісного відчуження (деперсоналізації), психосоматичних та психовегетативних порушень, авторитарного, егоїстичного, агресивного, підозрілого, підлеглого, залежного, дружелюбного, альтруїстичного типів відношення до оточуючих; тривожності, фрустрації, агресивності, ригідності, неврозу, високий та низький рівні мотивації до успіху та високий рівень мотивації до подолання невдач. За допомогою F-критерію Фішера ми отримали регресійну модель. Використовуючи показники статистичної значимості t-критерію Стьюдента, а також Beta коефіцієнт, ми визначили внесок кожної із змінних в регресійну модель. У модель включені такі незалежні змінні – переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, «загнаність у кут», тривога й депресія, емоційний дефіцит, емоційне відчуження, особистісне відчуження (деперсоналізація), фрустрація. Інші незалежні змінні виключені, так як зв'язок є найменш значимим із залежною перемінною і рівень їхньої значимості більше

ніж 0,05. Середні значення F-критерію Фішера для всіх незалежних змінних, крім фрустрації, емоційної відстороненості, деперсоналізації та емоційного дефіциту дорівнюють 0,000 і є значимими. Середні значення F-критерію Фішера для фрустрації, емоційної відстороненості, деперсоналізації та емоційного дефіциту становлять 0,002, 0,007, 0,003 та 0,045 відповідно. Коефіцієнт Beta є наступним: переживання психотравмуючих обставин (0,381), незадоволеність собою (0,396), «загнаність у кут» (0,826), тривога й депресія (0,312), емоційний дефіцит (-0,026), емоційне відчуження (-0,034), деперсоналізація (0,036), фрустрація (-0,32). Значний коефіцієнт Beta показує високий внесок змінної у регресійну модель.

Формули регресійної моделі становлять:

Напруга = 19,798 + 2,149 «Загнаність у кут»

Напруга = 10,560 + 1,354 Невдоволеність собою

Напруга = 5,067 + 0,981 Переживання психотравмуючих обставин

Напруга = 0,706 + 0,953 Тривога і депресія

Напруга = 2,127 – 0,151 Фрустрація

Напруга = 2,286 – 0,093 Емоційна відстороненість

Напруга = 2,309 + 0,072 Деперсоналізація

Напруга = 2,573 – 0,074 Емоційний дефіцит

Отже, високі рівні розвитку вище зазначених змінних впливають на розвиток напруги.

Таким чином, проаналізуємо ціннісні орієнтації вчителів, у яких присутнє емоційне вигорання. Для них важливішими цінностями є орієнтації на конкретні життєві цілі та цінності особистого життя, а також професійну самореалізацію. Вчителям, у яких відсутнє емоційне вигорання властиві орієнтації професійної самореалізації, індивідуальні цінності та цінності активності і самовдосконалення. Для вчителів, у яких відсутнє емоційне вигорання характерні такі цінності – старанність, акуратність, вихованість, життєрадісність, ефективність у справах. Значні відмінності виявились також в структурі цінностей чоловіків та жінок. Вчителі жіночої статі на перше місце за важливістю поставили просоціальні цінності, важливі для людських взаємин (доброта, милосердя та ін.), для вчителів чоловічої статі на перший план виходить цінність розуму та групоцентричні цінності, що важливі в ситуаціях боротьби.

Для вчителів з емоційним вигоранням характерні такі типи відношень до оточуючих як підозрілий і егоїстичний, їм характерні висока замкненість та показовість характерів, що і формує вигорання. Педагоги з високим рівнем сформованості синдрому відчужені стосовно ворожого й злого світу, підозрілі, уразливі, схильні до сумніву у всьому, злопам’ятні, постійно скаржаться на усіх. Емоційна стриманість і упевненість у собі є психологічними чинниками, що попереджують емоційне вигорання. Відмінність між «вигораючими» та «невигораючими» педагогами полягає в тому, що перші прагнуть бути над усіма, але одночасно в стороні від усіх; вони самозакохані, розважливі, незалежні, себелюбні, а другі – дуже невпевнені у собі, мають нав’язливі

страхи, побоювання, тривожаться з будь-якого приводу, тому залежні від інших, від чужої думки.

Високий рівень тривожності педагогів, сильно виражена фрустрація спричинюють розвиток даного синдрому. Низька мотивація до успіху чи навпаки занадто високий рівень мотивації до досягнення цілей, високий рівень мотивації до захисту чи дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач можуть виступати психологічними чинниками, які сприяють емоційному вигоранню вчителів старших класів. На основі проведеного дослідження можна говорити про те, що середній рівень мотивації до успіху та уникнення невдач попереджує емоційне вигорання вчителів старших класів.

Високий рівень невротизації вчителів з емоційним вигоранням свідчить про виражену емоційну збудливість, у результаті чого з'являються негативні переживання; про безініціативність, яка формує переживання, пов'язані з незадоволеністю бажань; особистісну спрямованість, що призводить до іпохондричної фіксації на соматичних відчуттях і особистісних недоліках; наявність труднощів у спілкуванні; соціальну боязкість і залежність.

Таким чином, низький рівень мотивації до успіху чи навпаки занадто високий рівень мотивації до досягнення цілей; високий рівень мотивації до захисту або надзвичайно високий рівень мотивації до уникнення невдач можуть виступати психологічними чинниками, які сприяють емоційному вигоранню викладачів.

Висока мотивація до уникнення невдач, тобто захисту, перешкоджає мотиву досягнення цілей, тому такі педагоги є більш уразливими емоційному вигоранню, ніж ті, що мають низьку мотивацію до уникнення невдач. Тому середній рівень мотивації як до успіху, так як і до уникнення невдач являє собою психологічний чинник попередження емоційного вигорання викладачів.

Отже, синдром емоційного вигорання характеризується вираженим сполученням симптомів порушень в психічній, соматичній, і соціальній сферах життя. Тому вважаємо, що необхідним є врахування внутрішніх і зовнішніх чинників, що сприяють розвитку синдрому емоційного вигорання, задля ефективного попередження і запобігання розвитку синдрому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій виявив три групи чинників, що виконують істотну роль в розвитку синдрому емоційною вигорання: рольові (рольова невизначеність), організаційні (зміст діяльності) й особистісні (незадоволеність професійним становищем). На основі аналізу психолого-педагогічної літератури виділимо такі особистісні чинники, що сприяють емоційному вигоранню: хронічно напружена психоемоційна діяльність; дестабілізуюча організація діяльності; підвищена відповідальність за виконувані функції; неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності; схильність до емоційної ригідності; інтенсивна інтеріоризація; слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності; дезорієнтація особистості. Отже, запобігаючи розвитку цих чинників, сприяємо попередженню емоційного вигорання вчителів [5; 7; 9; 10; 11; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23].

Особливого значення у фаховій діяльності педагога набуває спілкування. Професійне спілкування – це активність людини, яка спрямована на встановлення взаємодії й співробітництва з іншими людьми у процесі перетворення предмету праці; таке спілкування може виступати як один із засобів підвищення ефективності професійної діяльності. У такому виді спілкування виявляється особистість професіонала – сукупність психічних якостей, властивостей та станів людини праці, яка дає йому можливість виконувати професійну діяльність і вдосконалюватися у процесі праці [1]. Вигорання звичайно вдається уникнути, якщо колектив та родина підтримують у педагога переконаність у тому, що, незважаючи на важкі умови життя й професійної діяльності, вчитель зможе вести себе гідно. Але головним для «вигораючого» викладача є можливість відпочинку.

У прикладній психологічній практиці використовуються різні методи саморегуляції і значна їх кількість спрямована на досягнення станів релаксації й аутогенного занурення. Результат впливу методів саморегуляції оцінюється за двома основними показниками:1) усунення несприятливих емоційних домінант (заспокоєння); 2) підвищення працездатності й ослаблення суб'єктивної симптоматики втоми (відновлення).

Отже, вчителі, як представники стресогенної професії, мають потребу в реабілітаційних заходах. Численні методи профілактики вигорання спрямовані на ліквідацію «стресу життя». Але здебільшого вони не враховують, що поряд з вигоранням зустрічається разючий ентузіазм. Це викликає необхідність використання нових технологій діагностики фізичного й психічного здоров'я і комплексів психодіагностичних методик. Мова йде про навчання вчителів прийомам саморегуляції, участі в навчально-професійних тренінгах. У широкому смислі поняттям «саморегуляція» прийнято позначати один з рівнів регуляції живих систем. Таке розуміння саморегуляції містить у собі, головним чином, керування поведінкою або діяльністю суб'єкта і саморегуляцію його наявного стану [29].

Педагог, який навчився усвідомлено керувати своїми емоційними станами, досягне більшого успіху у своїй роботі і зможе подолати емоційне вигорання. Так, на думку К.Л. Динейка саморегуляція – це метод самовпливу на людину за допомогою зміни м’язового тонусу, подиху, функціонування органів, словесного підкріплення з метою виховання волі, розвитку пам’яті, уваги, формування самовладання й адекватної реакції на подразники [29].

О.Б. Алексеев визначає саморегуляцію як вплив людини на саму себе за допомогою слів й відповідних уявних образів. Загальним для даних підходів є виділення стану як об'єкту впливу і спрямованості на використання внутрішніх засобів регуляції. Головним завданням є професійне довголіття вчителів шляхом гармонізації їхніх особистостей, що розуміється як процес поступового подолання і послаблення невротичних компонентів внутрішніх станів, підвищення ступеня автентичності, узгодженості інтегральних характеристик особистості вчителя і, отже, подолання емоційного вигорання. Відомо, що короткочасний стрес може бути корисний із-за великого викиду енергії. Хронічний стрес, що розвивається при частому повторенні сильних

впливів, є шкідливим. Він призводить до зниження опірності організму, тобто організм стає більш уразливим до фізичних та психологічних порушень.

Синдром вигорання – це процес, що розвивається в часі, що «починається з надмірного й тривалого стресу на роботі. Цей процес викликає у фахівця відчуття напруженості, дратівливості або втоми. Процес завершується, коли вчителі, використовуючи захисні механізми, переборюють робоче навантаження, психологічно віддаляючи себе від учнів й стаючи апатичними, цинічними і негнучкими» [17].

На підставі проведеного дослідження можна стверджувати, що вчителям необхідно опанувати способи особистісної саморегуляції у стресових педагогічних ситуаціях. Уміння керувати собою дозволить їм сформувати свій стиль викладання, що відповідає його цінностям, рівневі домагань, а також співпадає з його індивідуальним стилем життєдіяльності.

Професія учителя відноситься до розряду стресогенних, що вимагають від нього великих резервів самовладання і саморегуляції. Саморегуляція дає педагогові можливість пізнати себе, уміння керувати стресовою педагогічною ситуацією, зберігаючи при цьому свою індивідуальність, високу працездатність й творчий потенціал на довгі роки. Емоційне вигорання вчителів – це проблема навчально-виховного процесу, в якому виникли труднощі для реалізації професійних обов'язків вчителя, і що виявляється у занадто високій напруженості педагога.

Звернемося методів запобігання емоційного вигорання вчителів. Механізм впливу ідеомоторного тренування виражається в тому, що за рахунок використання м’язового потенціалу відбувається іннервація м'язів, імпульсна структура якої відповідає ідеомоторним рухам. Ідеомоторне тренування можна використати для досягнення стану релаксації.

Релаксація (розслаблення) м’язів є одним з найважливіших компонентів аутогенного тренування. Стан релаксації характеризується виникненням відчуття тепла, ваги у декількох частинах тіла і у всьому тілі, відчувається переживання внутрішнього комфорту. Знаходячись у стані релаксації, особа швидко засипає, у людини прискорюється перебудова біоритмів, відбувається кращу мобілізацію ресурсів організму та ін. Релаксація створює умови для концентрації уваги, поліпшення пам'яті й інших розумових процесів [29].

Заходи щодо попередження емоційного вигорання вчителів старших класів мають бути направленими на зняття дії стресора: зняття робочої напруги, підвищення професійної мотивації, вирівнювання балансу між витраченими зусиллями й одержуваною винагородою. З появою й розвитком ознак синдрому емоційного вигорання у вчителя необхідно звернути увагу на соціально-психологічні чинники, зокрема поліпшення умов його праці (організаційний чинник), характер складних взаємин у колективі (міжособистісний рівень), особистісні реакції й захворюваність (індивідуальний чинник) [24].

Найбільшою проблемою стосовно емоційного вигорання, на думку вчених [5; 7; 9; 10; 11; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23], є незворотність «вигорання», тобто вихід із стресового стану часто є неможливим. Ще однією проблемою, яка постійно перебуває під увагою фахівців, є питання про те, чи

можна уникнути вигорання. Вважається, що уникнути цих процесів не можливо, справа лише у проміжках часу, протягом яких та чи та особистість здатна чинити опір. На думку К. Маслач [10], вигорання не є неминучим, тобто можна послабити його вплив чи зовсім унеможливити. Причому як психічне, так і фізичне виснаження проявляється у втраті інтересів, енергетичних ресурсів, працездатності і т. ін. Виснаження є причиною відчуття невдачі, зниження рівня самооцінки, депресії. Ось чому зусилля вчителя має бути сконцентрованим на пошуках методів самозахисту, які допоможуть запобігти емоційному вигоранню.

Одним із методів психологічного виходу з важких ситуацій є опанування методами раціоналізації. Вчитель має переглянути свої проблеми, що дозволить йому мати справу з абстрактними якостями інших людей та уникнути руйнівного впливу емоцій [30]. Іншим методом є створення фізичної дистанції - педагог намагається знаходитися якомога подалі від учнів, а також рідше дивитися в очі учням чи студентам та колегам. Обираються загальні теми для розмов, на запитання подаються стандартні відповіді, котрі дозволяють зекономити особистісні ресурси.

Ще одним методом є прагнення створювати короткі перерви, робити тайм-аути, коли ситуація заходить у тупік. Наприклад, учитель може вийти із класу під приводом необхідності методичного матеріалу, послатися на потребу зайти в учительську чи на кафедру, на потребу пошукати додаткову інформацію, тощо. Зазначимо також, що першим кроком до вигорання у вчителів, на нашу думку, є розмивання кордонів між професійним і особистісним життям. Вигорання підсилюється кожного разу, коли ці межі починають зникати, і професійна діяльність починає займає надзвичайно велику частину життя. Понаднормативна діяльність, робота взята додому, робочі вечори та вихідні, термінові виклики – все це сигнали того, що особистість є схильною до вигорання. Для власного психологічного благополуччя необхідно обмежувати перенесення робочих проблем у інші площини, насамперед вирішувати їх не за рахунок особистого життя та відпочинку.

Вигорання є надзвичайно підступним на початковій фазі, адже такий вчитель мало усвідомлює симптоми вигорання. Спілкування із колегами на роботі може допомогти «вигораючому» вчителю усвідомити те, що з ним відбувається. Важливим аспектом професійної діяльності педагога є здатність управляти власними психічними станами й поведінкою, для того щоб оптимальним чином діяти в складних педагогічних ситуаціях.

Наведемо практичні рекомендації щодо уникнення синдрому емоційного вигорання у вчителів:

- варто намагатися розподіляти свої робочі навантаження;
- необхідно вчитися переключатися з одного виду діяльності на інший;
- варто простіше ставитися до конфліктів з колегами на роботі;
- не потрібно намагатися завжди й у всьому бути найкращим.

Здатність до такого методу подолання емоційного вигорання як саморегуляція дана людині від природи, і тому важливо розвивати цю здатність, щоб віднайти рівновагу й гармонійно відноситися до світу і не мати

внутрішньоособистісних конфліктів. Саморегуляція заснована на вмінні особистості відновлювати витрачений психологічний та фізичний потенціал, відкривати свої нові можливості й ресурси. Професія педагога пов'язана з великими витратами інтелектуальної, психічної, емоційної й фізичної енергії, тому оволодіння способами саморегуляції йому необхідне для керування своїми станами, вирішення проблемних і конфліктних ситуації під час емоційного вигорання. Завдяки саморегуляції вчитель менше залежить від зовнішніх обставин і знаходить силу подолати їх. Саморегуляція – це опора на себе самого, оскільки саме від людини залежать її успіхи і невдачі; це постійний пошук нових можливостей, способів діяльності і міжособистісних відносин. Процес розвитку саморегуляції починаєгься з формування позитивного відношення власне до себе. Треба прийняти себе таким, полюбити, визнати свою особистісну унікальність, а також виробити якісні позитивні відносини з іншими людьми, визнати їхню унікальність і сформувати в собі якості, що допоможуть зрозуміти погляди та думки інших людей [31].

Необхідність саморегуляції у педагога виникає тоді, коли:

- вчилель зіштовхується з новою, важкорозв’язною для нього ситуацією;
- проблема не має на даний момент часу однозначного рішення або існує декілька варіантів для вирішення професійного питання, з яких важко вибрати більш-менш оптимальний; педагог перебуває в стані підвищеної фізичної та емоційної напруги, що спонукує його до імпульсивних дій;
- педагогові доводиться приймати вирішення проблеми днями в умовах дефіциту часу;
- вчитель постійно перебуває під стрімкою увагою колег, учнів чи студентів; педагог має вміти управляти своїми пізнавальними процесами, такими як: мислення, сприйняття, пам’ять, мовлення, увага, уява, а також емоційно-вольовими процесами.

Існують різноманітні методи саморегуляції. До них варто віднести техніки нервово-м’язової релаксації, ідеомоторне тренування, прийоми самогіпнозу та ін. Найбільш розробленим в теоретичному і практичному планах є перший метод, спрямований на формування стану нервово-м’язової релаксації (від лат. relaxation – зменшення напруги, розслаблення).

Наступним чинником попередження і запобігання емоційному вигоранню є аутогенне тренування, або аутотренінг, що представляє собою систему вправ, спрямованих особистістю на себе і призначених для саморегуляції фізичних і психічних станів. Аутотренінг корисний у тих видах діяльності, які викликають у людини підвищену емоційну напруженість, тому числі в психолого-педагогічній роботі, тому що в спілкуванні викладачів з учнями чи студентами й з їхніми батьками нерідко виникають ситуації, які є емоційноважкими і які вимагають емоційно-вольової саморегуляції. Використання прийомів аутотренінгу позитивно позначається на стані здоров’я й працездатності вчителя. Покращуючи стан здоров'я педагога, аутогенне тренування підвищує працездатність вчителя, збільшує його педагогічну віддачу. Кожний вчитель може оволодіти методами аутогенного тренування й навчитися користуватися

ними самостійно, на відміну від психокоригувальної практики, яка вимагає спільної групової роботи й участі у ній професійно підготовлених психологів.

Отже, на основі проведеного дослідження пропонуємо практичні рекомендації щодо попередження емоційного вигорання у вчителів старших класів:

- оволодіння релаксацією, ідеомоторними актами та іншими методами саморегуляції, що сприяє зниженню рівня стресу, що призводить до емоційного вигорання;
- використання навичок аналізу своїх емоцій і почуттів допомагає понизити рівень вигорання або зовсім запобігти цьому явищу;
- визначення короткострокових й довгострокових цілей забезпечує зворотний зв'язок; свідчить про те, що вчитель перебуває на правильному шляху своєї самореалізації; це підвищує його мотивацію, стимулює розвиток самовиховання педагога;
- використання відпочинку від роботи й інших навантажень для забезпечення фізичного й психічного благополуччя;
- отримання соціальної підтримки допоможе зберегти позитивне ставлення керівництва та колег до викладача; тому рекомендується, щоб педагоги ділилися своїми почуттями з колегами й шукали в них соціальну підтримку;
- підтримка гарної спортивної форми за допомогою фізичних вправ та правильного харчування, так як збільшення маси тіла із-за постійного стресу на роботі негативним чином впливає на самооцінку й провокує розвиток синдрому емоційного вигоряння;
- використання умінь контролю рівня власної тривожності при вирішенні професійних завдань, оскільки негативні емоції підсилюються й часто проявляються у непорозуміннях з колегами й керівництвом або проявляються у депресії, що надалі призводить до вигорання, якщо робота не принесла потрібних результатів.

Література:

1. Кравченко А. И. Социология: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. Москва : Издательский центр «Академия», 2002. 414 с.

2. Битянова М. Р. Организация психологической работы в школе. Москва : Совершенство, 1997. 298 с.

3. Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском воздасте. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 400 с.

4. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. Москва : Информ. издат. дом Филин, 1996. 210 с.

5. Freudenberger H. The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy : Theory, Research and Practice*. 1975. №12, P. 73-83.

6. Сергєєва І. В. Особливості регуляції професійної діяльності вчителя в напружених ситуаціях : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук. Київ : Нац. пед. університет ім. М. П. Драгоманова, 2003. С. 56-60.

7. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания : диагностика и профілактика. Санкт-Петербург : Питер, 2005. 336 с., ил.

8. Вергиловский С. Г. Учитель: Крупным планом. *Социально-педагогические проблемы учительской деятельности*. 1994. С. 110-112.

9. Зайчикова Т. В. Передумови розвитку синдрому професійного вигорання у працівників закладів середньої освіти. *Актуальні проблеми психології. Т. 1. : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія.* К. : Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2001. Ч. 1. С. 136-141.

10. Maslach C. Yob burnout : how people cope. W. : Public Wealf, 1978. 356 p.

11. Павленко В. В. Психологія вчителя в стресових професійних ситуаціях : монографія. Кіровоград : РВУ КДПУ ім. В. Винниченка, 2006. 255 с.

12. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. учебное пособие. Самара : Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. С. 161-169.

13. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигоряння вчителя : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.04. К., 2004. 19 с.

14. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Психотехнологія попередження та подолання синдрому «професійного вигорання» в освітніх організаціях. *Актуальні проблеми психології. Т. 1. : Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія*. 2003. Вип. 11. 172 с.

15. Марковець О. Л. Проблема стресу в професійній діяльності вчителя. *Психологія. Збірник наукових праць НПУ імені М. П. Драгоманова*. Вип. 14, 2001. 420 с.

16. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы. *Психологический журнал*. 2001. Т. 22. № 1. С. 90-101.

17. Cherniss C. Long-term consequences of burnout: An exploratory study. *J. of Organizational Behaviour*. 1992. V. 13(1). P. 1-11.

18. Shan M. H. Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Educational Research*. № 92, 1998. P. 67-73.

19. Schonfeld I. S. Stress in first year women teachers: The context of social support and coping. *Genetic, Social and General Psychology* : monographs. 2001. №127. Pp. 133-169.

20. Sutton R. Emotional regulation goals and strategies of teachers. *Social Psychology of Education*. 2004. №7. 379-398.

21. Sutton R.E., Wheatley K.F. Teachers' emotions and teaching: A review of the literature and directions for future research. *Educational Psychology Review*. 2003. №15. Pp. 327 358.

22. Turk D.C., Meeks S., Turk L.M. Factors contributing to teacher stress. Implications for research, prevention, and remediation. *Behavioral Counseling Quarterly*. 1982. №2. Pp. 1-26.

23. Weber A., Jaekel-Reinhard A. Burnout syndrome: a disease of modern societies. *Occup. Med*. 2000. №50. Pp. 512-517.

24. Ковалькова Т. О. Психологічні чинники попередження емоційного вигорання вчителів старших класів. *Український науковий вісник: Соціальна психологія*. 2010. № 1 (39). С. 166-177.

25. Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. Словарь-справочник по психодиагностике. 2-е изд., испр. и доп. Санкт-Петербург : Питер Ком, 1999. 528 с.

26. Бююль А., Цефель П. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей : пер. с нем. СПб. : ООО «ДиаСофтЮП», 2002. 608 с.

27. Калинин С. И. Компьютерная обработка данных для психологов. Санкт-Петербург : Речь, 2002. 134 с.

28. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. Санкт-Петербург : Речь, 2002. 350 с.

29. Вірна Ж. П. Психофізіологічна регуляція емоційності людини у корекційній практиці професійної психології. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України.* 2011. Вип. 5. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2011_5_32.

30. Реал А. А., Баранов А. А. Факторы стрессоустойчивости учителей. *Вопросы психологии*. 1997. № 1. С. 45-54.

31. Третяк О. С. Прояв саморегулятивних якостей педагога в кризових ситуаціях. *Актуальні проблеми психології. Том 1. : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія*. 2001. Ч. 2. С. 127-132.

ПРОФЕСІЙНА УСПІШНІСТЬ ВИКЛАДАЧА ЯК ЧИННИК ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

СИНГАЇВСЬКА І.В.
кандидат психологічних наук, доцент,
директор Навчально-наукового інституту психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»,м. Київ, Україна,
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6802-0081

Заклади вищої освіти України у сучасних економічних умовах, на фоні загострення демографічних проблем, стоять перед важливим завданням – постійного вдосконалення діяльності з метою підвищення привабливості для споживачів освітніх послуг. Серед великої кількості чинників, що впливають на привабливість навчального закладу, одним з найважливіших є якість підготовки майбутніх фахівців, що безпосередньо залежить від професіоналізму викладачів, що навчають студентів, від їх професійної успішності.

Проблема професійної успішності є важливою для вивчення з огляду на зміни, необхідні в усіх сферах суспільного життя нашої країни. Важливу роль у цих процесах відіграють професійно успішні особистості, здатні змінити фаховий імідж України. Отже, виникає нагальна потреба у дослідженні психологічних засад професійної успішності з точки зору узгодження особистісних та суспільних вимог.

Дослідження, зорієнтовані на вивчення фахового та особистісного розвитку викладачів вищої школи, є актуальними, адже досягнення викладачами професійної успішності є запорукою якісної підготовки майбутніх фахівців. Такі дослідження потребують системного аналізу напрацювань науковців з метою їх подальшого переосмислення та створення сучасної концептуальної моделі професійної успішності викладача закладу вищої освіти.

Аналіз проблеми дозволяє виділити декілька напрямків наукового дослідження, що сприяють вивченню феномену професійної успішності викладача закладу вищої освіти, а саме:

1). Філософське осмислення сутності освіти, у тому числі професійної, професійного розвитку, адаптації, компетентності, мотивації та інших аспектів досягнення професійної успішності (праці В. Андрющенка, А. Брокса, К. Біницької, П. Гуревича, О. Дахіна, К. Дж. Джерджен, Дж. Дьюї, В. Кременя, О. Кузьменко, В. Ламанаускас, О. Мороз, В. Огнев'юка, Дж. Равена, С. Сисоєвої, І. Соколової, К. Хорстемке, К. Ясперса та ін.).

2). Теоретичний доробок педагогіки вищої освіти, у тому числі педагогічні проблеми становлення викладача, його професійних якостей, фахового спілкування тощо (досліджувалися Т. Алєксєєнко, Н. Баловсяк, І. Богдановою, Ж. Борщ, В. Будак, І. Глазковою, О. Євсюковим, Н. Кічук, В. Луговим, М. Степком та ін.).

3). Психологічне осмислення проблеми професійної діяльності (праці Т. Антоненко, І. Беха, О. Бондарчук, Н. Волянюк, О. Журавльова, Л. Зайцевої, Л.Карамушки, В. Ликової, Г. Ложкіна, В. Носкова, В. Панка, В. Семиченко,

С. Смирнова, Д. Фельдштейна та ін.), в тому числі готовності освоєння нових галузей знань, особистісного та професійного розвитку (Р. Бойс, О. Бородуліна, Г. Васянович, О. Величко, В. Іващенко, Є. Крігер, А. Портнова, В. Слобожчиков, Л. Спіцина, Т. Траверсе).

4). Психологія професіоналізму як напрям наукового дослідження: психологія праці як загальнотеоретична проблема (М. Армстрон, О. Бондарчук, Н. Волянюк, Г. Ложкін, Н. Лукашевич, М. Пряжников, В. Толочек та ін.); психологія кар'єри та професійного розвитку (Г. Балл, О. Бондарчук, А. Деркач, С. Дружилов, Е. Зеєр, О. Іванова, Л. Карамушка, Є. Клімов, А. Маркова, Л. Мітіна, Г. Нікіфоров, Ю. Поваренков, Ю. Швалб та ін.); психологічні аспекти професійної ідентичності (Г. Балл, Н. Волянюк, В. Зливков, С. Копилов, Г. Ложкін, В. Луніна, М. Марунець, В. Семиченко, О. Фонарьов та ін.); професійна компетентність (А. Ангеловський, Р. Бояцис, О. Брюховецька, В. Єнгаличев, Л. Колбасова, Д. Махотін, Дж. Равен, Ю. Фролов, Т. Хайленд, Ю. Швалб та ін.); мотивація професійної діяльності (І. Арендачук, Ж. Вірна, М. Овчинніков, Т. Приходько, І. Трушина, Д. Циринг та ін.); самовдосконалення як психологічна проблема розвитку професіоналізму (Г. Балл, В. Семиченко, Л. Карамушка, С. Максименко, В Моргун, Т. Титаренко, О. Філь, Н. Чепелєва та ін.); інші аспекти (рівні, критерії, функції) професійної діяльності (А. Батаршев, М. Дмітрієва, С. Дружилов, Н.Еверт, Е. Зеєр, Є. Клімов, В. Татенко, Е. Шейн, Т. Яценко та ін.).

У цій статті здійснена спроба теоретико-методологічного аналізу проблеми професійної успішності викладача закладу вищої освіти, уточнення змісту поняття професійної успішності викладача, чинників та показників такої успішності; аналізу п*сихологічних особливостей узгодження особистісних та суспільних вимог до професійної успішності викладача як чинника вдосконалення діяльності закладу вищої освіти.*

Для всебічного вивчення професійної успішності викладача зосередимося на психологічних особливостях його діяльності. Зазвичай професійну діяльність викладача вищої школи називають науково-педагогічною, вказуючи на основне змістове навантаження (водночас викладач може бути адміністратором, менеджером, громадським діячем тощо). Саме поєднання наукової та педагогічної діяльності є засадничим, а всі інші види діяльності − свідченням додаткових, зокрема організаційних чи комунікаційних здібностей викладача.

Загалом професія викладача характеризується багатозначністю та різноспрямованістю, що і викликає певні дослідницькі дискусії щодо важливості тих чи інших видів професійної діяльності. Виокремлення наукової чи педагогічної сфери доцільне лише як поетапне вивчення специфіки професійної діяльності викладача. Для цілісного ж бачення необхідне врахування всіх ознак і складових викладацької праці, насамперед: значного рівня самостійності; психологічної компетентності та відповідальності; поєднання функцій педагога, науковця і менеджера; необхідності постійного саморозвитку (самовдосконалення) щодо педагогічної майстерності та дослідницьких навичок; взаємозалежності учасників освітнього процесу; відповідних професійних якостей і ціннісних переконань; творчих підходів до

реалізації професійних функцій; вироблення індивідуального стилю професійної діяльності; безперервного професійного розвитку тощо.

Реалізація професійної діяльності, досягнення професійної успішності значною мірою залежить від особистості викладача, його цінностей та настанов, фахового рівня, професійного досвіду, професійної поведінки. Зокрема, Л. Мітіна виділяє три важливі інтегральні характеристики особистості викладача: спрямованість, компетентність і гнучкість [1]. Ці ознаки стосуються не лише викладацької діяльності, але й способу життя викладача, що зумовлює не лише професійну успішність, але і самовдосконалення особистості.

У ракурсі досліджуваної проблематики доцільним є практичне використання діяльнісного підходу, що уможливлює з'ясування психологічних особливостей професійної діяльності викладача в сучасних умовах. Виходячи із сформованих уявлень про те, що будь-яка діяльність спрямована на отримання результату, варто встановити причинно-наслідковий зв'язок між професійною діяльністю викладача та його професійними досягненнями. При цьому слід поєднати застосування діяльнісного та ціннісного підходів, щоб зрозуміти особистісну і суспільну значущість передбачуваних результатів, а відтак визначити якість (позитивну чи негативну) професійної успішності.

Заслуговує на увагу розроблена доктором психологічних наук В. Шадриковим «психологічна система діяльності» людини як суб'єкта праці. З методологічної точки зору суттєвими є кілька наукових висновків вченого:

1) структура психологічної системи діяльності складається в процесі її освоєння суб'єктом діяльності та розвитку професійно важливих якостей особистості;

2) інтраіндивідуальна будова особистості суб'єкта праці тісно пов'язана з інтеріндивідуальною структурою певної професійної діяльності;

3) у процесі діяльності особистість вдосконалює одночасно свої індивідуальні та професійні якості [2].

Системоформуючим фактором у концепції психологічної системи діяльності В. Шадрикова виступає результат діяльності. Це відрізняє його розуміння структури діяльності від структур, описаних С. Рубінштейном [3] і О. Леонтьєвим [4].

Такий підхід є продуктивним для дослідження професійної діяльності, а відтак професійної успішності викладача закладу вищої освіти. Значення і зміст професійної успішності обумовлені професійною діяльністю викладача. Беручи за основу визначення професійної діяльності як «соціально значущої діяльності, виконання якої вимагає спеціальних знань, умінь і навичок, а також професійно обумовлених якостей особистості» [5], ми розглядатимемо професійну діяльність як теоретичне підгрунтя для виявлення специфічних особливостей професійної успішності. Тобто професійна діяльність розглядатиметься як інтегративна діяльність, що складається з:

- сукупності видів робіт (педагогічна, наукова, менеджерська тощо);
- психологічної системи діяльності (цілеспрямованість, мотивація, компетенції, професійні якості викладача, результативність тощо);

- визначення зовнішніх (суспільні умови, організаційна культура тощо) і внутрішніх (прагнення до самовдосконалення, професійна самоактуалізація, пошук індивідуального професійного стилю тощо) впливів та їх взаємодій на успішність діяльності викладача;
- системи оцінки результатів діяльності (оцінка соціальної значущості викладацької діяльності; оцінка психологічної ефективності як засобу самореалізації та самоповаги викладача, оцінка рівня психофізіологічних затрат для досягнення результату і задоволеності працею тощо).

На сьогодні поняття «професійна успішність» має багато дефініцій з акцентом на тих чи інших ознаках успішності. Часто поняття «успіх» та «успішність» вживаються як синоніми. Та окремі дослідники (І. Арендачук [6], Л. Балецька [7], Л. Лазаренко [8], О. Рікель [9], М. Теплинських [10], І. Трушина [11] та ін.) слушно розмежовують їх змістове наповнення.

Можна продемонструвати відмінності вищезазначених понять у рамках двох концептуальних підходів – лінійного (J. Boudreau [12]; N. Bozionelos [13]; K. Mukherjee [14]; A. Sutin [15]; D. Hall [16] та ін.) і категоріального (М. Теплинських [10]; В. Толочек [17); В. Ямницький [18]; D. Van De Mieroop [19]; D. May [20]. Перший (лінійний) − розкриває сутність поняття «успіх» як результату діяльності переважно за допомогою кількісних методів. Йдеться про вияв зовнішніх показників успішної діяльності: обсяг викладацької діяльності (кількість аудиторних, позааудиторних занять, розроблених програм, проведених консультацій); продуктивність діяльності (впровадження нових методик навчання); зміна професійного статусу (нова посада, наукове звання, науковий ступінь); рівень задоволеності працею (матеріальне заохочення, підвищення заробітної платні) тощо. Ці показники допомагають розкрити соціальний, а не психологічний зміст професійної успішності. Поняття успіху є яскравим свідченням кар’єрного зростання викладача, набуття нових статусних ролей, додаткових можливостей для суспільного визнання.

Зарубіжні психологи часто використовують поняття об’єктивного (позитивний результат у кар’єрних досягненнях з точки зору професійного оточення, певної соціальної групи, суспільства в цілому) та суб’єктивного (сукупність суджень і оцінок про власні професійні досягнення і результати; задоволеність роботою і кар’єрою тощо) успіху (N. Bozionelos [13]; A. Sutin [15]; D. Hall [16]; M. Lortie-Lussier [21]).

На думку американських дослідників Д. Холла і Д. Чендлера, особистість, сприймаючи кар’єру як покликання, зосереджується на своїх цілях і завданнях, а також на зусиллях, необхідних для досягнення поставленої мети. Така концентрація зусиль призводить до бажаних результатів (об’єктивний успіх), що спричиняє задоволеність власною діяльністю (суб’єктивний успіх). Об’єктивний успіх забезпечує суспільне визнання, що призводить до особистісних змін і професійної Я-концепції, впевненості в собі, формування нових цілей і пошуку шляхів їх досягнення [16]. Таким чином, об’єктивний успіх пов’язаний із суб’єктивним як безпосередньо (через особистісну

задоволеність власним об'єктивним успіхом), так і опосередковано (через визнання з боку соціуму).

Можна стверджувати про атрибутивний характер успіху. Свідченням цього слугує теорія атрибуції Ф. Хайдера [22] та Б. Вайнера [23]. Дослідники пояснюють досягнення індивідуального успіху за допомогою чотирьох факторів: здібностей або особистістих якостей суб'єкта діяльності; індивідуальних зусиль, докладених для досягнення певного результату; випадковості, що могла вплинути на результат; складності виконуваних завдань.

З точки зору детермінації індивідуальної поведінки вищезазначені фактори зазвичай описуються психологами як стабільні та нестабільні, внутрішні та зовнішні. Стабільність атрибуції в основному співвідноситься з власним минулим професійним досвідом, результати якого є важливими при формуванні очікувань, пов'язаних з майбутньою діяльністю. Як зазначає психолог Г. Пригін, коли суб'єкт відносить результати минулих дій до стабільних факторів (здібності й труднощі завдання), то, як правило, така атрибуція буде пов'язана зі стабільністю в майбутньому. Якщо ж результати минулих дій співвідносяться з нестабільними атрибутивними факторами (випадковості та зусилля), то ймовірно, мало підстав очікувати позитивного результату в подальшій діяльності [24].

Якщо розглядати професійну успішність як процес, з'являється можливість: а) інтегрувати дане поняття в психологічну структуру професійної діяльності викладача; б) з'ясувати психологічні риси особистості, яка цілеспрямовано прагне досягти професійного успіху; її рівень оволодіння психологічною структурою професійної діяльності, що відповідає існуючим суспільним стандартам і професійним вимогам. Отже, процес формування професійної успішності пов'язаний з виконанням певних умов, наявністю певних професійних ознак та відповідних психологічних характеристик у ставленні до своєї професійної діяльності, до людей і до самого себе.

Процес формування професійної успішності пов'язаний з виконанням певних умов, наявністю певних професійних ознак та відповідних психологічних характеристик у ставленні до своєї професійної діяльності, до людей і до самого себе.

Визначення специфіки професійної успішності потребує вияву відповідних умов. Умовами досягнення професійної успішності викладача закладу вищої освіти можна вважати певні зовнішні та внутрішні чинники, що сприяють досягненню певних професійних результатів. Психологи зазвичай виокремлюють зовнішні та внутрішні умови, пов'язані з реалізацією професійної діяльності (І. Арендачук [6]; М. Теплинських [10]; Т. Траверсе [25]; Є. Кригер [26]; В. Толочек [17]; С. Максименко [27]; П. Бій [28] та ін.). Зовнішні умови випливають із самої сутності професійної діяльності, а відтак включають цілі та завдання діяльності, певні стандарти та професійні вимоги, суспільні запити, корпоративну культуру тощо. Внутрішні умови цілком залежать від особистості, відображають її мотиваційну, когнітивну та ціннісну спрямованість. Власне особистість викладача є системоутворюючим фактором

для забезпечення умов професійної науково-педагогічної діяльності та досягнення професійної успішності.

Слід зауважити, що формування зовнішніх умов, зокрема, цілей професійної діяльності, пов'язано з особистісними прагненнями та сподіваннями, спрямованими на певний результат, а також із системою професійних вимог до викладача і системою суспільних вимог до даної професійної діяльності. При цьому професійна успішність визначається рівнем зреалізованості поставлених цілей, що суттєво впливає на рівень професійної самореалізації викладача, дозволяє йому самоідентифікуватися як професіоналу і спонукає його до подальшого професійного розвитку.

Для психологічного аналізу зовнішніх умов професійної успішності викладача видається доцільною схема «людина − професія − суспільство», запропонована О. Єрмолаєвою [29]. Завдяки виявленню вказаних взаємодій можна зрозуміти суспільну та особистісну значущість викладацької діяльності, вивчивши очікування і вимоги соціуму (якість наданих соціальних послуг); професійної спільноти (рівень виконання професійних функцій); суб'єкта професійної діяльності (переведення соціальних та професійних вимог у психологічну структуру професійної діяльності конкретної особистості як засобу самореалізації, самоповаги, соціального визнання тощо).

Виконання зовнішніх умов – це лише перший крок до формування професійної успішності. Одночасно мають бути виконані внутрішні умови, продиктовані особистісними потребами, здібностями та мотиваціями викладача закладу вищої освіти. Однією з найважливіших внутрішніх умов, а водночас і чинником професійної успішності є мотивація як основний психологічний компонент структури професійної діяльності викладача.

На сьогодні психологічна наука оперує численними теоріями та концепціями мотивації: біхевіоризм, когнітивна психологія, розвиток динамічних теорій мотивації слугують вагомим методологічним підгрунтям для вивчення психологічних особливостей професійної успішності. Разом з тим, важливими є концепції мотивації досягнення або мотивації успіху – особистісні теорії мотивації: теорія самоактуалізації (А. Маслоу [30], К. Роджерс [31] та ін.); концепція фукціональної автономії мотивів (Г. Олпорт [32]); теорія вольової регуляції, самоефективності (А. Бандура [33], Ж. Нюттен [34], Х. Хекхаузен [35]); теорія внутрішньої мотивації та самодетермінації (Р. Райан [36]) та ін. Мотивація досягнення за своєю сутністю спрямована на якісне виконання професійних функцій, на результативність і зрештою на професійну успішність. Найбільшого значення мотивація досягнення набуває при вивченні успішності у сферах діяльності, зорієнтованих на результат (зокрема, педагогічна та наукова діяльність).

За Х. Хекхаузеном, така діяльність:

1) має бути результативною;

2) повинна оцінюватися якісно або кількісно;

3) вимоги до оцінюваної діяльності мають бути адекватними, тобто діяльність не обов'язково буде успішною, але вимагатиме певних фізичних і духовних сил;

4) для оцінки результатів такої діяльності повинна існувати певна порівняльна шкала і певний нормативний рівень, що вважається загальновизнаним;

5) діяльність має бути бажаною, а її результат – власним результатом суб'єкта діяльності [35].

Таким чином, мотивація досягнення – це своєрідне прагнення збільшити чи зберегти максимально високі показники діяльності, до якої можуть бути застосовані критерії успішності. Використання вищезгадуваної теорії атрибуції, а також когнітивних концепцій допомагає зрозуміти значущість мотивації для досягнення професійної успішності. Зокрема, Р. Стернберг [37] у контексті когнітивного підходу стверджує, що практично в кожній життєвій ситуації мотивація відіграє не меншу роль у досягненні успіху, ніж розумові здібності.

Відповідно до мотиваційної теорії відомого американського психолога Дж. Аткінсона, існують дві мотиваційні тенденції: надія на успіх і уникнення невдачі. Зазначені тенденції включають як постійні особистісні диспозиції або мотиви, так і ситуативні детермінанти поведінки, а саме вірогідність і суб'єктивну спонуку майбутнього успіху або невдачі [38].

У вітчизняній психології мотивація досягнення розуміється здебільшого не як процес вибору, а як цілеспрямована діяльність (дослідження процесу спрямування мотиву на ціль О. Леонтьєвим [4] розглядає цей процес як основний механізм розвитку нових форм діяльності). У працях Г. Балла [39], О. Бондарчук [40], Ж. Вірної [41], О. Євсюкова [42], С. Максименка [27], Н. Удовиченко [43] та ін. на перший план виходять проблеми, раніше поставлені екзистенціальною філософією і психологією – свобода вибору, життєві стратегії особистості, ціннісні аспекти мотивації тощо. Домінуючими є підходи, де сама діяльність виступає як полімотивована система, а мотив може стосуватися мети, функцій, завдань, результатів. У такий спосіб мотивація розуміється як динамічний процес, як атрибут соціальної та особистісної активності.

Процесуальна модель мотивації дозволяє виокремити систему мотивів, цілей і цінностей, що зазвичай описуються психологами як когнітивний (контрольованість процесу і результату діяльності, самоефективність, відповідний спосіб мислення), емоційний (рівень переживання, задоволення працею та її результатами, переборювання психологічних перешкод тощо) та поведінковий (вироблення власного стилю чи пристосування до існуючих стереотипів діяльності, наполегливість, стратегії подолання труднощів та досягнення професійного успіху) компоненти мотивації.

Доцільно підкреслити важливість кожного компонента мотивації для досягнення професійної успішності викладача. Когнітивний компонент мотивації опосередковує вплив зовнішніх умов (вимог до науково-педагогічної діяльності), обумовлюючи своєрідність активності викладача закладу вищої освіти, що збільшує ймовірність його професійної успішності.

Формування високого рівня професійних домагань здійснюється під впливом суб'єктивних переживань успіху або невдач. Це означає, що професійна діяльність викладача вимагає постійних емоційних затрат. Для успішного

виконання викладацької діяльності важливим є вміння розподіляти емоційні навантаженнями. Необхідна емоційна стійкість – функціональна, динамічна, інтегративна властивість, що забезпечує успішне досягнення мети діяльності в найскладнішій емоціогенній ситуації, дозволяє гнучко реагувати на неї (ситуацію) зі збереженням внутрішнього емоційного балансу [44].

У протилежному випадку на викладача чатує небезпека синдрому «професійного вигорання», що виникає внаслідок накопичення негативних емоцій без відповідного «звільнення» від них. Таким чином, емоційний компонент мотивації слугує передумовою професійної успішності викладача.

Професійна поведінка викладача відрізняється відкритістю міжособистісних стосунків, необхідністю постійних комунікацій, створення сприятливого психологічного клімату у спілкуванні з колегами, студентами, іншими учасниками освітнього процесу. Поведінковий компонент мотивації відіграє суттєву роль у структурі професійної успішності викладача завдяки особистісним навичкам втілення в життя дієвих стратегій досягнення успіху у науковій та педагогічній діяльності, а також у ефективних комунікаціях на професійному, соціальному та особистісному рівнях.

Отже, мотивація є водночас і внутрішньою умовою, і підгрунтям, і чинником досягнення професійної успішності, проте сама мотивація ще не гарантує успіху професійної діяльності викладача. Змотивованій особистості потрібно набути професійно важливих якостей, компетентностей, досвіду, задіяти всі індивідуальні ресурси, реалізація яких дозволить вийти на рівень професійної успішності. У даному контексті професійну успішність варто розглядати як інтегральну систему здобутих і сформованих особистісних якостей.

Науковці-психологи послуговуються різними поняттями для вияву сутності особистісних рис, важливих для здійснення професійної діяльності: професійно важливі якості, професійно значущі якості, особистісні та ділові якості тощо. Та певні категоріальні розбіжності у наукових поглядах психологів лише підкреслюють актуальність виявлення особистісних особливостей, що забезпечуватимуть успішність професійної діяльності викладача закладу вищої освіти.

Складність полягає у необхідності сформувати певний набір особистісних ознак, що відповідатиме психологічній структурі професійної діяльності того чи іншого викладача. Йдеться про проблему активізації та узгодженої взаємодії певних здібностей, настанов, цінностей, що вкотре доводить важливість застосування інтегративного підходу до вивчення професійної успішності. Окремо взяті інтелектуальні здібності, педагогічний чи науковий досвід, ефективні комунікаційні можливості чи творчий потенціал не дають змоги виявити механізм досягнення професійної успішності викладача. Більше того, кожному конкретному викладачу відповідатиме своя власна система особистісних якостей.

Видається доцільним виокремлювати особистісні складові професійної успішності, до яких головним чином відносимо: психологічні особливості особистості викладача (емоційний стан, гнучкість поведінки, вміння впливати на інших людей, впевненість у собі, відповідальність тощо); індивідуальну

мотиваційно-ціннісну систему (потреби, інтереси, здібності, пов'язані з реалізацією мотивації досягнення успіху в науково-педагогічній діяльності, професійна самосвідомість, самокритичність, самооцінка тощо); професійну «Я-концепцію» (професійна ідентичність, компетентність, досвід, професійний саморозвиток тощо); особистісні ресурси досягнення професійної успішності (додаткові психологічні, ментальні, організаційні, комунікаційні, творчі джерела вдосконалення професійної діяльності). Зазначені особистісні складові виступають одночасно і чинниками професійної успішності викладача.

Компетентнісний підхід передбачає визначення базової сукупності компетенцій, беручи до уваги існування у психології професійної діяльності різних видів професійних компетенцій. Науковці зараховують до професійних цілий ряд знань, умінь, навичок, що дозволяє об'єднати в одну систему професійно важливі якості, особистісні риси, психологічні компетенції. Видається конструктивним дослідницький підхід В. Толочека [17] до розгляду психологічної компетентності як системи знань та здібностей, яка включає такі складові: соціально-перцептивну (знання, отримані шляхом спостережень психічних особливостей та проявів людської поведінки); соціально-психологічну (знання закономірностей поведінки та діяльності людини певної соціальної групи); аутопсихологічну (самопізнання, самооцінка, самоконтроль, самоефективність); комунікативну (знання стратегій і методів ефективного спілкування); психолого-педагогічну (знання методів здійснення впливу).

Чинником професійної успішності викладача також можна вважати особистісні ресурси, тобто певні внутрішні (психологічні) та зовнішні (соціальні) можливості. За влучним висловом американського психолога М. Селігмана, ресурси – це «позитивні риси особистості», що істотно підвищують її соціально-психологічну цінність, роблять її більш успішною, продуктивною, життєстійкою [45). Як правило, дослідники (В. Толочек [17]; М. Селігман [45]; Л. Спіцина [46]; М. Армстрон [47]; С. Петерсон [48]; В. Дружинін [49]) виокремлюють різні ресурси особистісного та професійного розвитку, а саме: когнітивні (можливість отримання нових знань і нової інформації, пов'язаної з професійною діяльністю); інтелектуальні (креативність, гнучкість мислення, розуміння широкого контексту та загальних закономірностей); життєва енергія; здатність до самоконтролю; творчий потенціал; почуття прекрасного; почуття гумору тощо. Особистісні ресурси є джерелом додаткових можливостей для підвищення рівня професійної успішності викладача.

Ще одним важливим чинником і водночас показником професійної успішності може слугувати поняття професійного розвитку, яке саме по собі є системним конструктом у психологічній структурі професійної успішності особистості. Слід зазначити, що «професійний розвиток» лежить в основі багатьох психологічних концепцій професійної діяльності (І. Бех [50], О. Бондарчук [40], Л. Карамушка [51], Є. Климов [52], А. Маркова [53], Л. Мітіна [1], Ю. Поварьонков [54], В. Семиченко [55], В. Шадріков [2] та ін.).

Зважаючи на багатоаспектність поняття професійного розвитку, психологи створюють певні теоретичні моделі для дослідження психологічних

особливостей професійної діяльності. У творчому доробку Л. Мітіної [1] зустрічаємо дві моделі професійного розвитку вчителя: 1) модель адаптивної поведінки, що включає професійну адаптацію, професійне становлення, професійну стагнацію; 2) модель професійного розвитку з проходженням трьох етапів: самовизначення, самовираження, самореалізації.

Припускаємо, що психологічна структура професійної успішності може виглядати таким чином:

Таблиця 1

Структура професійної успішності

<table>
<tr><td colspan="3">Професійна успішність</td></tr>
<tr><td>Умови</td><td>Чинники</td><td>Показники</td></tr>
<tr><td>Зовнішні: цілі та завдання професійної діяльності, система професійних вимог, суспільні запити, корпоративна культура</td><td>Мотивація досягнення (когнітивна, емоційна та поведінкова)</td><td>Професійний розвиток</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Внутрішні: особистісні потреби, здібності, мотивації</td><td rowspan="3">Особистісні складові, у т.ч.: професійна «Я-концепція», система компетенцій (включаючи соціально-психологічні) особистісні ресурси, професійний розвиток</td><td>Професійна культура</td></tr>
<tr><td>Психологічна культура</td></tr>
<tr><td>Самовдосконалення (самостійність, самооцінка, самоконтроль, саморозвиток)</td></tr>
</table>

Розвиток професійної успішності безпосередньо пов’язаний із реалізацією соціально значущої діяльності та прийняттям системи суспільних цінностей. Х. Хекхаузен зазначав, що походження мотивації досягнення полягає не в прояві закладених від народження потреб, а розглядається як сходинка когнітивного розвитку, що дозволяє сформувати структуру норм узгодження особистості з суспільним оточенням [35]. На відміну від соціального, психологічний зміст професійної успішності обумовлений особистісним розвитком та його індивідуальними проявами і є відображенням процесу трансформації соціальних цінностей в особистісні.

Таким чином, розвиток професійної успішності є взаємообумовленим процесом пошуку способів індивідуалізації особистості в соціальному середовищі. Без прийняття певних суспільних вимог, критеріїв, навряд чи можна стати успішною особистістю. Більше того, професійна успішність викладача закладу вищої освіти значною мірою залежить від суспільного визнання. Зважаючи на це, при формуванні стратегії успіху викладач має: вибудувати власну систему цінностей з обов’язковим урахуванням ієрархії суспільних цінностей; визначити шляхи досягнення особистісної та професійної успішності, що не суперечать суспільним уявленням про досягнення значущих результатів; передбачити отримання таких професійних досягнень, що задовольнятимуть і його самого, і оточення, передусім, професійне.

З цього моменту зароджуються протиріччя між суспільством та особистістю щодо цілей та результативності професійної успішності. Суспільство націлює

особистість на професійну діяльність заради його (суспільства) вдосконалення, сама ж особистість прагне, перш за все, самовдосконалення. З метою запобігання загострення вказаного протиріччя доцільним є застосування інтегративного підходу, наприклад, використовуючи теорію соціальної дії Т. Парсонса [56]. Йдеться про необхідність адаптації особистості до суспільних умов, тобто інтегрування в професійне середовище для задоволення, насамперед, суспільних очікувань щодо професії викладача.

У сучасних умовах суспільство намагається унормувати свої відносини (в тому числі професійні) з певною соціальною групою чи окремим індивідом. Зокрема, Закон України «Про вищу освіту» [7] висуває ряд вимог до науково-педагогічних працівників через стандарти вищої освіти. Однак впровадження навіть найдосконаліших стандартів професійної діяльності завжди пов'язане з певним ризиком втрати творчого потенціалу педагога і науковця. Саме тому прогнозованим є негативне ставлення частини викладачів до стандарту як засобу зайвої регламентації їх діяльності, а також наявність ризиків, що виникають з неузгодженості чинних і нових вимог до змісту та організації викладацької діяльності. Аналіз зарубіжних публікацій, присвячених розробці та впровадженню стандартів професійної діяльності викладача, свідчить про складність прийняття цих стандартів у різних країнах (М. Еллілі-Черіф [57]; С. Леонард [58]; Д. Майєр [59] та ін.).

За допомогою правових та інших норм суспільство декларує свої очікування щодо професійної діяльності та її результатів. Однак це лише модель, еталон, що вимагає персоналізації. Лише конкретна особистість здатна втілити певну соціальну модель, реалізуючи свої професійні компетенції та індивідуальні здібності в рамках певної стратегії досягнення професійної успішності. Основою моделі професійної успішності часто слугує досвід конкретної людини, яка є відомим чи видатним представником даної професії.

Спрямованість особистості на успіх має архетиповий характер, а тому і вибір еталонів не є випадковим. Досвід поколінь, актуалізований у професійній діяльності конкретної особистості, віддзеркалюється у символічній формі попередніх зразків успішності. Викладач обирає для себе зразки серед успішних педагогів або науковців і так формує своє власне «професійне-Я» та «ідеальне-Я». Дане положення підтверджує Т. Яценко своєю психодинамічною теорією і відповідним методом активного соціально-психологічного пізнання, результати якого синтезує «модель внутрішньої динаміки психіки» [60].

Існує тенденція до посилення особистісних факторів у створенні професійної картини світу, суб'єктивний підхід витісняється особистісним, загальнолюдські цінності розглядаються крізь призму життя та професійної діяльності окремої особистості. Тож формулювання суспільних вимог до професійної діяльності має осучаснюватися в напрямку заохочення особистості до прояву своїх індивідуальних і творчих здібностей. Таким чином посилюватиметься цінність професії викладача, та послаблюватиметься протиріччя між суспільними та особистісними вимогами до професійної успішності.

Фахівець у галузі акмеології А. Деркач використовує поняття «особистісно-професійний розвиток» для створення цілісної системи, що відтворює сутність і

значення професійної діяльності та професійних цінностей в психологічній структурі особистості. Джерелом особистісно-професійного розвитку, на думку А. Деркача, є професійне самовизначення, обумовлене особистісними домаганнями, мотивами, а також вдосконалення своєї професійної діяльності через активне використання індивідуальних здібностей і психофізіологічних можливостей [61]. Сам же процес професійного самовизначення може тривати протягом усього трудового життя, що пояснює певні зміни у формуванні професійних цілей і завдань та їх співвідношення з існуючими суспільними вимогами.

У процесі вивчення психологічних особливостей узгодження особистісних та суспільних вимог щодо професійної успішності викладача важливого значення набувають поняття «статус» і «роль». Разом вони стають віддзеркаленням суспільної та особистісної сутності конкретного викладача. Статус відображає суспільну значущість викладацької діяльності та ставлення з боку суспільства до окремого викладача, згідно зі статусом формуються певні соціально-психологічні ролі, моделі поведінки, які наповнюють статус особистісним змістом. Складність науково-педагогічної діяльності полягає в тому, що викладач є одночасно і статусом, і роллю. Зіткнувшись з проблемою поєднання навчально-педагогічної, наукової та організаційної діяльності, викладач змушений вибирати, яка роль йому найбільше пасує. Втім його статус (як сукупність суспільних вимог) передбачає якісне виконання всіх видів робіт для отримання суспільного визнання та особистісного самоствердження. На думку М. Плугіної, проблему рольових конфліктів можна вирішити шляхом ідентифікації своєї особистості з сукупністю статусів і ролей, характерних для професії викладача, а отже, задовольнити соціальні очікування [62].

Ще одним важливим аспектом узгодження суспільних та особистісних вимог стає поведінкова сфера, сфера моральності. Суспільство декларує систему моральних цінностей, але зразки поведінки конкретних особистостей, що його уособлюють (державні, громадські діячі, керівники та ін.) далекі від унормованих декларацій. За таких обставин роль соціального комунікатора між суспільством (державою) та здобувачами вищої освіти не завжди відповідає очікуванням учасників освітнього процесу. До того ж особистісна світоглядна та громадянська позиція викладача має слугувати певним взірцем, що разом з високим фаховим рівнем дозволить сформувати у студентів не лише професійні, а й соціальні, комунікативні, психологічні та інші компетенції.

Як підкреслює Л. Орбан-Лембрик, в одному випадку статусно-рольові характеристики є інструментом пристосування до соціуму, елементом входження в нього, в іншому − засобом самоутвердження особистості, розкриття її комунікативного, професійного, творчого потенціалу. У цьому контексті важливе співвідношення особистісних властивостей не лише між собою, а й з ієрархією соціальних ситуацій, в яких діє індивід [63].

Професійна діяльність викладача є також предметом наративної психології та розглядається як певний текст з відповідним словництвом і характером його використання (Г. Андрєєва [64]; А. Преображенська [65]; Р. Харре [66] та ін.). Через систему дискурсів (ідей, думок щодо тієї чи іншої проблеми у формі

розмови, обговорення чи роботи з текстом) «узгоджуються» значення та сутність уживаних понять, здійснюється їх перехід з об'єктивного буття в суб'єктивний світ конкретної особистості [67]. Від виконання наративної ролі викладача значною мірою залежить формування професійного світогляду студентів і в подальшому їх професійна затребуваність на рівні держави та суспільства. Натомість затребуваність самого викладача залежить від системи взаємодій між суспільством, ним самим і професійним науково-педагогічним співтовариством.

З цього приводу Є. Харитонова вживає поняття метасистеми як взаємодії трьох складових: соціуму, особистості та професії. Зазначається, що оцінка затребуваності особистості з боку суспільства є односторонньою, оскільки важливою є не лише система відносин між розглянутими складовими, а й особистісне усвідомлення власної затребуваності. Соціально-професійна затребуваність особистості породжується її здатністю до прояву активності в особистісно та соціально значущій діяльності при одночасному врахуванні вимог до неї з боку соціуму і професії, конкретного соціально-професійного середовища, в рамках якого особистість здійснює свою діяльність [68].

Суттєвим фактором психологічної спрямованості особистості на професійну успішність є «локус контролю». Дане поняття уможливлює розуміння мети досягнення професійної успішності, а також визначення пріоритетів у професійній діяльності викладача. Це важливе питання з огляду співвідношення суспільних та особистісних вимог. Завдяки локусу контролю напрямок руху до професійного успіху може бути досить прогнозованим. Достатньо відповісти на запитання – викладач прагне суспільного визнання, слави, матеріальних заохочень, чи самоактуалізації, самовдосконалення, особистісної самодостатності, незалежності? [69].

Вказуючи на те, що особистість формується шляхом научіння, Дж. Роттер підкреслював, по-перше, значення людського досвіду, по-друге, цілеспрямованість особистісної мотивації. Як відомо, теорія соціального научіння базується на аналізі різних варіантів взаємодії поведінкового потенціалу особистості; очікувань; цінності підкріплення; психологічних ситуацій. Локус контролю – це узагальнені очікування людини щодо того, якою мірою підкріплення залежать від її власної поведінки (інтернальний локус) або контролюються зовнішніми силами (екстернальний локус) [70].

Екстернальність чи інтернальність тісно взаємопов'язані з розвитком успішності. Про це свідчить і ряд досліджень, що дозволили встановити кореляційний зв'язок локусу контролю з умінням особистості протистояти чи піддаватися зовнішнім впливам, з особливостями професійної діяльності (Л. Балецька [7]; Т. Гордеева [71]; А. Деркач [61]; Т. Яценко [60] та ін.). Таким чином, Дж. Роттер та його школа здійснили спробу поєднати потреби суспільства і особистості в одну систему цінностей.

Процес осмислення психологічних особивостей узгодження особистісних та суспільних вимог дозволяє усвідомити, передусім, його нормативну сутність. Застосування нормативного підходу уможливлює виявлення специфічних ознак соціально-психологічних взаємодій у професійній діяльності викладача закладу

вищої освіти. У численних вітчизняних і зарубіжних дослідженнях знаходимо підтвердження зазначеної тези у вигляді вивчення різних аспектів нормативних взаємодій (Г. Балл [39], С. Гарькавець [72], В. Зливков [73], С. Леонард [58], Д. Майер [59], Л. Орбан-Лембрик [63] та ін.

Ще одним актуальним напрямком сучасних психологічних досліджень є вивчення проблем копінг-поведінки (І. Корнієнко [74]; Т. Ткачук [75]). У ракурсі дослідження професійної успішності копінг-поведінка відіграє важливе значення в процесі узгодження суспільних та особистісних вимог. Завдяки моделі копінг-поведінки особистість долає певні труднощі адаптації в умовах соціальних змін, що останнім часом відбуваються, зокрема, в Україні.

Т. Ткачук підкреслює дві важливі обставини в дослідженні копінг-поведінки. По-перше, копінг поєднує у собі два акценти: акцент на ситуації, в якій діє суб'єкт, і акцент на особистісних особливостях, що в ній проявляються. По-друге, яким би широким не було поняття копінг-поведінки, воно неминуче апелює до процесу адаптації: психологічне призначення копінгу полягає у забезпеченні адаптації людини до вимог ситуації [75]. Разом з тим, копінг – це індивідуальний спосіб взаємодії особистості із ситуацією.

Останнім часом у організаційній психології актуалізуються дослідження в системі взаємодії «особистість − діяльність − соціум». З огляду досліджуваної проблеми істотним є вплив організаційної культури на діяльність вищого навчального закладу та його співробітників (К. Гнєзділова [76]; Л. Карамушка [51] та ін.). Організаційна культура вищого навчального закладу є предметним простором спільної взаємодії її основних учасників (викладачів, студентів, науково-педагогічного колективу, адміністрації та ін.) з метою створення сприятливих соціально-психологічних умов для реалізації поставлених цілей, ціннісно-смислового узгодження взаємних вимог та досягнення відповідних позитивних результатів. Така спільна взаємодія, власне, і є соціальним партнерством, наповненим емоційно-комунікативним змістом міжособистісних стосунків. Крім того, соціальне партнерство виступає механізмом відтворення статусно-рольової структури професійної діяльності.

Проведений теоретичний аналіз проблеми професійної успішності викладача ВНЗ, соціально-психологічного змісту професійної успішності, її чинників та показників дозволяє зробити кілька висновків.

Професійна успішність викладача − це: структурна і функціональна єдність психологічних умов, чинників і показників, спрямованих на досягнення та визначення результатів професійної діяльності; процес узгодження соціальних, професійних вимог із особистісними цілями, потребами та цінностями з метою формування ефективної системи психологічних стимулів для вдосконалення педагогічної та наукової діяльності викладача закладу вищої освіти.

Дослідження особистості викладача як суб'єкта професійної діяльності та професійної успішності вимагає певного теоретико-методологічного інструментарію. Йдеться про необхідність інтеграції методологічних принципів і підходів з метою вияву сутнісних аспектів особистісного (а водночас професійного) саморозвитку та самовдосконалення. Відповідна методологія, а саме інтегративний підхід дозволить узгодити особистісну, теоретичну та

практичну сферу досягнення професійної успішності у науково-педагогічній діяльності викладача. При цьому: теоретична сфера свідчитиме про відповідний рівень професійної готовності (освіта, рівень теоретичних знань тощо) викладача до успішного виконання своїх обов'язків; практична сфера відображатиме рівень професійних здібностей, компетенцій, досвіду, а також способів (організаційні, комунікативні, поведінкові тощо) їх застосування у професійній діяльності; особистісна сфера забезпечуватиме ціннісно-смислові та мотиваційні ресурси для досягнення цілей професійної успішності.

Особистісні якості викладача безпосередньо впливають та обумовлюють його працездатність, задоволеність працею, рівень професійної відповідальності, а саме ці психологічні характеристики прямо впливають на якість діяльності викладача, і через сукупність такої діяльності у викладацькому колективі – на якість діяльності закладу вищої освіти в цілому. До названих можна додати ще цілий ряд особистісних якостей, що виділяються дослідниками як професійно важливі для успішного здійснення науково-педагогічної діяльності: самоконтроль, емоційна стійкість, рефлексивність, гнучкість, креативність, відкритість, моральність тощо.

Складність виявлення психологічних особливостей професійної успішності викладача полягає, по-перше, у багатоаспектності самого поняття «професійна успішність»; по-друге, у багатоплановості професійної діяльності викладача. Психологічна структура професійної успішності викладача закладу вищої освіти потребує уточнення. Також необхідним є поглиблений аналіз та з'ясування особливостей впливу професійної успішності викладачів на якість діяльності закладу вищої освіти.

Література:

1. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя : учеб. пособие. Москва, 2004. 319 с.
2. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека. Москва : Институт психологии РАН, 2013. 464 с.
3. Рубинштейн С. Основы общей психологии : учебное пособие. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 720 с.
4. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность : учебное пособие. Москва : Смысл; Академия, 2004. 346 с.
5. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб., доп. Москва : Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.
6. Арендачук И. В. Структурно-функциональная организация профессионализма личности в научно-педагогической деятельности : автореф. дис. …канд. психол. наук. Ярославль, 2008. 29 с.
7. Балецька Л. М. Психологічні особливості атрибуції успіху у професійному самовизначенні студентів вищих навчальних закладів: дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Ін-т психології ім. Г.С.Костюка НАПН України. Київ, 2014. 254 с.

8. Лазаренко Л. А. Новые подходы в исследовании психологической компетентности и профессиональной успешности преподавателя высшей школы. *Фундаментальные исследования*. 2008. № 2. С. 100–101.

9. Рикель А. М. Некоторые аспекты социально-психологической проблематики успеха. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*. 2012. №1. С. 41–48.

10. Теплинских М. Успешность профессиональной деятельности специалиста социальной сферы. *Ползуновский вестник.* 2006. № 3. С. 252–257.

11. Трушина И. А., Циринг Д. А., Репин С. А., Овчинников М. В. Мотивационно-ценностные факторы успешности профессиональной деятельности молодых научно-педагогических работников. *Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки»*. 2013. Т. 5. № 4. С. 65–72.

12. Boudreau J. W., Boswell W. R., Judge T. A. Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*. 2001. Vol. 58. P. 53–81.

13. Bozionelos N. The relationship between disposition and career success: A British study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. № 77(3). P. 403-420.

14. Mukherjee K., Hogarth R. The N-Effect : Possible effects of differential probabilities of success. *Psychological Science*. 2010. Vol. 21. P. 745–747.

15. Sutin A., Costa P., Miech R., Eaton W. Personality and career success: Concurrent and longitudinal relations. *European Journal of Personality*. 2009. Vol. 23. P. 71–84.

16. Hall D. T., Chandler D. E. Psychological success : When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*. 2005. № 26. P. 155–176.

17. Толочек В. Профессиональная успешность: понятие «способность» и ресурсы» в объяснении феномена. *Человек. Сообщество. Управление.* 2010. № 2. С. 20–38.

18. Ямницький В. Професійний розвиток особистості в контексті психології життєтворчості. *Освіта регіону*. 2010. № 1. С. 94–96.

19. Van De Mieroop D. The complementarily of two identities and two approaches. Quantitative and qualitative analysis of institutional and professional identity. *Journal of Pragmatics*. 2007. № 39. P. 1120–1142.

20. May D. R. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. № 77. P. 11–37.

21. Lortie-Lussier M., Rinfret N. Determinants of objective and subjective success of men and women. *International Review of Administrative Sciences*. 2005. Vol. 71. № 4. P. 607–624.

22. Heider F. The psychology of interpersonal relations. N. Y. : Willy, 1959. 332 p.

23. Weiner B. Causal ascriptions and achievement behavior : Conceptual analysis of effort and reanalysis of locus of control. *Journal of Personal and Social Psychology*. 1972. V. 21. № 1. P. 239-248.

24. Прыгин Г. Особенности оценки своей профессиональной деятельности педагогами с разным уровнем эффективности самостоятельности. *Личность профессионала в современном мире*. 2014. С. 243–256.

25. Траверсе Т. М. Психологія викладацької роботи : монографія. Київ : Науковий світ, 2009. 269 с.

26. Кригер Е. Э. Уровневая направленность исследовательской позиции педагога. *Современные проблемы науки и образования.* 2014. № 1. URL: www.science-education.ru/115-11849.

27. Максименко С. Д. та ін. Психологічні чинники самодетермінаціії особистості в освітньому просторі: монографія. Київ, 2013. 399 с.

28. Baay P. E., D. de Ridder, Eccles J. S., Lippe T. van der, Aken M. van Self-control trumps work motivation in predicting job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*. 2014. Vol. 85 (3). P. 443–451.

29. Ермолаева Е. П. Социальные функции и стратегии реализации профессионала в системе «человек – профессия – общество». *Психологический журнал*. 2005. Т.26. №4. С. 30–40.

30. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы : учебное пособие. Москва : Смысл, 2011. 496 с.

31. Роджерс К. Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека: Пер. с англ./ Общ. ред. и предисл. Исениной Е. И. Москва : Прогресс, Универс, 1994. 480 с.

32. Олпорт Г. Становление личности : Избр. тр.; под общ. ред. Д. А. Леонтьева; пер. с англ. Л.В. Трубицыной, Д.А. Леонтьева. Москва: Смысл, 2002. 461 с.

33. Бандура А. Теория социального научения. Санкт-Петербург : Евразия, 2000. 320 с.

34. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспективы будущего / под ред. Д. Леонтьева. Москва : Смысл, 2004. 608 с.

35. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Санкт-Петербург : Питер; Москва : Смысл, 2003. 860 с.

36. Ryan R. M., Deci E. L Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York : Plenum, 1985. 371 p.

37. Стернберг Р. Дж., Форсайт Дж. Б., Хедланд Дж. Практический интеллект. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 272 с.

38. Atkinson J. W. An introduction to motivation. Princeton, N.Y. : Van Nostrand, 1964. 360 p.

39. Балл Г., Винославська О., Зливков В. Ідентичність викладача вищої школи в контексті ціннісних складових його професійної культури. *Соціальна психологія*. 2011. № 3. С. 153-162.

40. Формування психологічної компетентності керівників освітніх організацій в умовах післядипломної педагогічної освіти : наук.-метод. посіб. / О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, О. В. Брюховецька та ін.; за наук. ред. О. І. Бондарчук. Київ : Науковий світ, 2012. 190 с.

41. Вірна Ж. П. Мотиваційно-смислова регуляція у професіоналізації психолога : монографія. Луцьк : РВВ «Вежа», 2003. 319 с.

42. Євсюков О. Індивідуально-психологічні особливості педагогів: вплив на мотивацію інноваційної діяльності. *Новий колегіум.* 2010. № 6. С. 39–44.

43. Удовиченко Н. Розвиток мотиваційно-ціннісної сфери німецьких учителів. *Порівняльно-педагогічні студії*. 2012. № 4 (14). С. 82–88.

44. Ашихмина О. А. Эмоциональная устойчивость психологов системы образования на разных этапах: дис. … канд. психол. наук. Москва, 2010. 207 с.

45. Селигман М. Новая позитивная психология : научное пособие. Москва : София. 2006. 368 с.

46. Спіцина Л. В. Соціально-психологічні ресурси вищого навчального закладу в забезпеченні якості вищої освіти. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 100–106.

47. Армстрон М. Практика управления человеческими ресурсами / пер. с англ.; под ред. С. К. Мордовина. 8-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 832 с.

48. Peterson C., Seligman M. E. P. Character strengths and virtues : A Handbook and classification. N.Y. : Oxford University Press, 2004. 800 p.

49. Дружинин В. Когнитивные способности: структура, диагностика, развитие. Москва : ПЕР СЭ; СПб.: ИМАТОН-М, 2001. 224 с.

50. Бех І. Д. Теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу в педагогіці. *Педагогіка і психологія: Вісник АПН України.* 2009. № 2. С. 27–33.

51. Карамушка Л. М., Філь О. А. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія. Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України, Укр. асоц. організац. психологів та психологів праці, Центр організац. та екон. психології. К.: ІНКОС, 2007. 264 с.

52. Климов Е. А. Психология профессионала. Москва : Ин-т практической психологии, Воронеж: МОДЭК, 1996. 400 с.

53. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва : МГФ «Знание», 1996. 308 с.

54. Поваренков Ю. П.Психологическое содержание профессионального становления человека. Москва : Изд-во УРАО, 2002. 160 с.

55. Семиченко В. Проблема вибору освітньої парадигми у педагогічній діяльності. *Післядипломна освіта в Україні*. 2007. № 2. С. 84–89.

56. Парсонс Т. О структуре социального действия. Москва : Академический проект, 2002. 880 с.

57. Ellili-Cherif M., Romanowski M., Nasser R. All that glitters is not gold: Challenges of teacher and school leader licensure licensing system in Qatar. *International Journal of Educational Development*. 2012. № 32 (3). P. 471–481.

58. Leonard S. Professional conversations: mentor teachers 'theories-in-use using the australian National professional standards for teachers. *Australian Journal of Teacher Education.* 2012. № 37 (12). P. 46–62.

59. Mayer D., Mitchell J., Macdonald D. & Bell R. Professional standards for teachers: A case study of professional learning. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. 2005. № 33 (2). P. 159–179.

60. Яценко Т. С. Основи глибинної психокорекції: феноменологія, теорія і практика. Київ : Вища школа, 2006. 382 с.

61. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. Москва : Изд-во Моск. психол.-соц. института; Воронеж: МОДЭК, 2004. 752 с.

62. Плугина М., Донская Л., Знаменская С. Формирование имиджа – условие повышения профессионализма личности и деятельности преподавателя высшей школы. *Акмеология.* 2014. № 3. С. 38–45.

63. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : посібник. Київ : Академвидав, 2003. 446 с.

64. Андреева Г. М. Презентации идентичности в контексте взаимодействия. *Психологические исследования*. 2012. Т. 5. № 26. URL: http://psystudy.ru/index.php/num/2012v5n26/772-andreeva26.html.

65. Преображенская А.О. Реализация позиции субъекта в автобиографическом нарративе. *Психология. Журнал Высшей школы экономики.* 2007. № 4(1). С. 142–150.

66. Харре Р. Вторая когнитивная революция. *Психологический журнал*. 1996. № 17(2). С. 3–16.

67. Augoustinos M., Walker I. Social cognition. An Integrated introduction. London : Sage, 2006. 376 p.

68. Харитонова Е. Субъект в триаде «социум – профессиональная деятельность – личность»: метасистемный подход. *Личность профессионала в современном мире* / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. Москва : «Институт психологии РАН», 2014. С. 59–71.

69. Сингаївська І. В. Психологічні особливості узгодження особистісних і суспільних вимог до професійної успішності викладача. *Проблеми сучасної психології.* Кам’янець-Подільський : Кам’янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка. Вип. 30. 2015. с. 574–588.

70. Фрейджер Р., Фэйдимен Д. Теории личности и личностный рост. URL: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/freydjer/24.php.

71. Гордеева Т. О. Мотивация достижения: теории, исследования, проблемы. *Современная психология мотивации* / под ред. Д. А. Леонтьева. Москва : Смысл, 2002. С. 47–103.

72. Гарькавець С. О. Психологічні засади змінювання соціально-нормативної поведінки особистості: автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.05 / Ін-т психології ім. Г. Костюка АПН України. К., 2011. 41 с.

73. Зливков В. До розробки структурно-динамічної моделі самоідентифікації викладача: проблеми пошуку і перспективи. URL: http://novyn.kpi.ua/2008-1/05_Zlivkov.pdf.

74. Корнієнко І. Стратегії копінг-поведінки студента у ситуації неуспіху: автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ. 2010. 20 с.

75. Ткачук Т. А. Копінг-поведінка: стратегії та засоби реалізації : монографія. Ірпінь, 2011. 284 с.

76. Гнезділова К. М. Корпоративна культура викладача вищої школи : навч.-метод. посібник. Черкаси : ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2013. 124 с.

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПРИВАТНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ: АКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

НАКОНЕЧНА Н.В.
кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»,
м. Київ, Україна, ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6236-9549

В сучасній системі освіти України поряд з державними функціонують вищі приватні навчальні заклади, що зумовлено пріоритетним розвитком інституту приватної власності, який визначає зміну відносин в освітній сфері.

Корпоративна культура вищих закладів освіти відзначається своєрідністю, функціонуючи в умовах конкурентності та вимог сучасного ринку праці, що формує принципово новий тип відносин між суб'єктами освітньої діяльності, як в самій корпорації, так і за її межами, що відзначається своєрідним поєднанням приватно-власницьких інтересів та традиційних педагогічних цінностей.

Нові умови функціонування вищих навчальних закладів, зокрема, інтенсифікація процесу входження в європейський освітній простір, зумовлюють потребу здійснення змін в організації і змісті навчально-виховного процесу, що без відповідного коригування корпоративної культури може призвести до так званого «культурного розриву», наслідком якого може бути втрата досягнутих навчальним закладом цінностей та завоювань.

У вивченні організаційної (корпоративної) культури і її розвитку на сьогоднішній день уже сформувались і чітко визначились окремі тематичні напрями аналізу цього феномену і створені відповідні наукові школи. Це, перш за все, типологізації організаційної культури Ч. Хенді [30], Е. Шейна [31], К. Камерона, Р. Куїнна [10] А. Радугіна, К. Радугіна, [23] класифікації організаційно-психологічних методів дослідження Л. Теплової [24], встановлення рівнів розвитку організаційної культури – І. Ладанов [15], і, особливо, стосовно становлення та розвитку організаційної культури навчальних закладів – фундаментальні та науково-методичні праці вітчизняних вчених С. Максименка [16], Г. Балла [1], Л. Карамушки [11], Н. Завацької [9].

Основним методом психологічної підготовки менеджерів до розвитку корпоративної культури було обрано тренінгову форму навчання, оскільки, як показав аналіз роботи фахівців в галузі організаційної та економічної психології [2; 6; 13; 17; 19; 29; 33] збуджує активність групи, поєднує та синтезує в нове знання інформацію, формує емоційне ставлення до неї, підвищує рівень мотивації до засвоєння знань та навичок, формує здатність групи до колективного мислення та прийняття рішень, головне ж, сприяє практичній перевірці та закріпленню отриманих знань [19].

Основна мета тренінгу – навчити конкретних навичок і вмінь. Тренінг дає учасникам змогу не лише почути думку викладача чи подивитися на таблиці та схеми, а й практично застосувати отримані знання, перетворивши їх на вміння.

Тому тренінгова форма роботи все ширше застосовується в сучасних системах навчання, а особливо навчання та перепідготовки дорослих [19].

Теоретико-методологічною основою нашої тренінгової програми стали роботи відомих українських та зарубіжних науковців в галузі організаційної та економічної психології, а також фахівців з тренігової роботи.

Суттєве значення для розробки тренінгової програми мали праці, що розкривають зміст, методи та форми активного психологічного навчання персоналу організацій (О.Бондарчук [3], О.Винославської [5], О.Євтихов [7], Л.Карамушки [13], С.Максименко [17], К.Мілютіної [19], Є.Михайлова [18], Фопель [30], Т.Яценко [33] та ін.

Важливу роль для розробки тренінгу відіграли праці, що розкривають психологічні особливості діяльності освітніх організацій, зокрема ВНЗ, в сучасних умовах (О.Бондарчук [3], Н.Завацька [8; 9], Л.Карамушка [12], Н.Коломінський [14] та ін.).

Мета тренінгової програми: психологічна підготовка менеджерів ВНЗ приватної форми власності до участі в процесі розвитку його корпоративної культури.

Завдання тренінгової програми:

1. засвоєння менеджерами знань про зміст, структуру функції корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності;
2. оволодіння менеджерами методами діагностики та аналізу психологічних особливостей корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності та чинників, що впливають на її формування;
3. формування у менеджерів умінь та навичок розвитку корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності.

За своєю структурою тренінгова програма складалась з *трьох тренінгових сесій* (тренінгова сесія І «Організаційна культура як важливий чинник забезпечення ефективності та розвитку організації»; тренінгова сесія ІІ «Корпоративна культура ВНЗ приватної форми власності»; тренінгова сесія ІІІ «Розвиток корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності»), кожна з яких, в свою чергу, містила *вступну та заключну частини та по два модулі* (табл. 1). Окрім того рограмма передбачала *самостійну роботу* у вигляді виконання домашніх завдань.

В кожній структурній складовій тренінгової програми-сесії модулі розглядаються змістовні елементи організаційної (корпоративної) культури і функцій, які ці елементи виконують: ціннісно-світоглядні і нормативні, поведінкові. Основна увага приділяється розвитку навчально-виховного процесу, як серцевині корпоративної культури ВНЗ.

Кожна тренінгова сесія розрахована на один робочий день один раз на тиждень по 8 годин. На виконання домашніх завдань в перерві між заняттями (самостійна робота) відводиться 8 годин (по 4 години на кожне). Всього тренінгові програма розрахована на 32 години.

В основу розробленої тренінгової програми покладені основні принципи тренінгової роботи, виділені нами на основі аналізу літератури [6; 7; 13; 11-13; 17; 18; 19; 21; 22; 30]. Серед основних можна назвати наступні: добровільність,

рівноправність, активність, конфіденційність, обмеження обговорення подій, висловлювань, акцентування, персоніфікації висловлювань, уникнення безпосередніх оцінок людини, довірливого спілкування.

Таблиця 1

Загальна структура тренінгової програми «Корпоративна культура ВНЗ приватної форми власності»

Структурні частини	Модулі	Години
Тренінгова сесія I «Організаційна культура як важливий чинник забезпечення ефективності та розвитку організації»	Вступ до тренінгової сесії	8
	Модуль 1: «Організаційна культура: поняття, складові, основні функції»	
	Модуль 2: «Типи та види організаційної культури. Організаційна культура освітньої організації. Корпоративна культура, як один із видів організаційної культури освітньої організації»	
	Підведення підсумків тренінгової сесії	
Тренінгова сесія II «Корпоративна культура ВНЗ приватної форми власності»	Вступ до тренінгової сесії	8
	Модуль 3: «Особливості корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності»	
	Модуль 4: «Чинники формування корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності»	
	Підведення підсумків тренінгової сесії	
Тренінгова сесія III «Розвиток корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності»	Вступ до тренінгової сесії	8
	Модуль 5: «Напрямки та шляхи розвитку корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності»	
	Модуль 6: «Інноваційний менеджмент як важливий чинник розвитку ефективної корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності»	
	Підведення підсумків тренінгової сесії та тренінгу в цілому	
Самостійна робота		8
Всього		**32**

Джерело: авторська розробка

Розглянемо принципи проведення тренінгу більш детально:

Добровільність. Учасники тренінгової групи та її ведучий беруть участь у роботі групи свідомо та з власної волі. Інколи його порушують щодо тренера: «Ви — психолог нашої організації — негайно зробіть щось для мотивації праці». Але частіше проблеми, пов’язані з дотриманням цього принципу, виникають в учасників: адміністрація підприємства змушує їх прийти на тренінг (часто у свій вільний час) та набувати якихось умінь, що здаються керівникові корисними. Зрозуміло, що в таких випадках не лише порушується

принцип добровільності, а й ефективність тренінгу стає неприпустимо низькою. Тому, складаючи угоди із замовниками, слід врахувати практичні способи реалізації зазначеного принципу.

Рівноправність. Усі учасники тренінгу мають однакові права й обов'язки. Проблеми з дотриманням цього принципу виникають у корпоративних тренінгах, коли учасники мають різний професійний статус і переносять цю систему стосунків у межі тренінгу. У групах особистісного зростання також виникає неформальна структура, яка порушує початкову рівноправність. Профілактикою подібних проблем може стати підбір однорідної групи й рефлексія того, як розподіл ролей впливає на рівноправність.

Активність відрізняє тренінгову роботу від інших форм навчання, зокрема лекції. Тренер має створювати відповідні умови для прояву активності групи, а учасники – спрямовувати власні зусилля на отримання практичного, емоційно-чуттєвого досвіду. Активність групи залежить від факторів: рівня зацікавленості проблемою, рівня обізнаності, досвіду тренінгової роботи, стосунків у групі та між групою та ведучим. Активність групи має природні коливання протягом дня.

Разом з тим активність – відносно самостійний організаційно – психологічний феномен. Виділяють три рівня активності в залежності від ступеня самостійності:

- репродуктивну (безпосереднє відтворення матеріалу підручника чи розповіді викладача-тренера);
- пошукову, як перетворювальне відтворювання, що стимулює власну пізнавальну активність;
- творчу активність, що передбачає виявлення нових сторін у матеріалі, який вивчається

Конфіденційність всього, що відбувається в групі, – важливий принцип соціально-психологічного тренінгу, який є необхідною умовою створення атмосфери психологічної безпеки й саморозкриття. Все, що відбувається під час занять, не виноситься за межі групи. Учасники не бояться, що зміст їхнього спілкування може стати загальновідомим.

Насамперед тренер не має реальної можливості забезпечити дотримання цієї норми у спілкуванні учасників поза групою. Крім того, важко визначити, яка саме інформація, що сприймається під час тренінгу, має конфіденційний характер: тренер має писати звіт, учасники – супроводжувати отримані навички; спілкування часто не закінчується на тренінгу, а продовжується у роботі. У практикуючих тренерів стало нормою використовувати інше ім'я під час збірних тренінгів, а також домовлятися щодо конфіденційності будь-якого чужого досвіду, отриманого під час тренінгу [19].

Конфіденційність в даному випадку – феномен, який слід розглядати в межах співвідношення індивідуального і колективного. Все позитивне, що досягається в корпоративній культурі індивідуумом , повинно знеособлено, в узагальненому вигляді проявлятися в колективному, синтезуючись в нове, конструктивне, що фактично становить одну з умов розвитку корпоративної культури.

Принцип обмеження обговорення подій лише в рамках тренінгу («тут і тепер») і персоніфікація висловлювань. Для учасників тренінгових груп нерідко характерною є тенденція до відхилення від основної теми, схильність до загальних розмов, міркувань, далеких від змісту тренінгу. Цей принцип орієнтує учасників тренінгу на те, щоб предметом їх аналізу постійно були процеси, які відбуваються в групі у конкретний момент.

Принцип акцентування сприяє глибокій рефлексії учасників, вчить учасників зосереджувати увагу на собі, своїх думках, почуттях, розвиває навички самоаналізу.

Принцип персоніфікації висловлювань. Його суть полягає в тому, що учасники тренінгу повинні бути зосереджені на процесах самопізнання, на самоаналізі й рефлексії. Навіть оцінка поведінки повинна здійснюватися через висловлення власних почуттів і переживань. Відмова від безособових мовленнєвих форм допомагає людям у повсякденному спілкуванні приховувати власну позицію й уникати відповідальності. Якщо в інших галузях психології це можна розцінювати як відмову від самовідповідальності, то в дослідженні корпоративної культури такі категоричні висновки робити навряд чи можна, оскільки навпаки, така ситуація може свідчити про те, що особа реально відображає точку зору певної групи, яка орієнтується на свою субкультуру, що уже склалася.

У навчальному закладі в силу специфіки різнопрофільних підрозділів, які відображають різні галузі знань і різні стилі професійної корпоративної поведінки (наприклад, юридична деонтологія, адвокатська етика, професійно-етичний кодекс економіста), така оцінка може бути цілком виправдана.

Принцип акцентуації мовлення почуттів. Відповідно до цього принципу емоційна сторона спілкування повинна бути добре і повно вираженою учасниками тренінгу; їм рекомендується акцентувати увагу на станах і проявах (своїх власних і партнерів) і при відтворенні зворотного зв'язку, якщо можливо, використовувати мову, яка відображає цей стан. Прикладом цього може слугувати така констатація: «Твоя манера розмовляти на підвищених тонах дратує мене». Більш опосередковану форму мовлення почуттів утворює мова образів, асоціацій і метафор, які використовуються в тренінгу як на вербальному, так і на невербальному рівнях. Опосередкована мова, як правило, менш травмує і є менш жорсткою, що суттєво, якщо потрібно повідомити не дуже приємну інформацію.

Уникнення безпосередніх оцінок людини. Потрібно заміняти їх описом власних емоційних станів, оскільки вірогідність неприйняття негативного зворотного зв’язку зростає тоді, коли остання має суто оціночний характер. Не бажано використовувати висловлювання: «Ти мені не подобаєшся», потрібно сказати: «Мені не подобається твоя поведінка» тощо. Відомо, що негативна інформація активізує захисні механізми особистості і нерідко відкидається.

Принцип довірливого спілкування - один із фундаментальних елементів тренінгу. Розвиток довірливого клімату – складний процес. Найпростіший перший крок до практичного створення клімату довіри: ведучий пропонує прийняти єдину форму звертання на «ти», яка психологічно зрівнює усіх членів

групи і вносить у стосунки деякий елемент інтимності и довірливості між членами групи та керівником. Кожний реалізує той рівень відкритості, до якого він готовий, залежно від своїх особливостей і загального рівня довірливості в групі.

Важливу роль в навчальному тренінгу відводиться інтерактивним технікам.

Інтерактивні техніки (від англ. слова "interaction" – взаємодія), за означенням Л.М. Карамушки, це техніки, які забезпечують активну взаємодію менеджерів та персоналу організацій (або окремо – представників кожної із зазначених категорій) в умовах навчальних тренінгів та семінарів, спрямованих на підготовку менеджерів та персоналу до вирішення актуальних управлінських та професійних завдань [13].

Відповідно класифікації Л.М. Карамушки [13] інтерактивні техніки можна підрозділити на дві групи (залежно від функцій, які вони виконують в організації навчання):

- організаційно-спрямовуючі (організаційно-підготовчі техніки, вивчення очікувань учасників заняття щодо семінарів-тренінгів, спільна розробка правил групової роботи, "криголами" (форми, які "розколюють" кригу напруженості, яка час від часу виникає в процесі проведення занять), створення малих груп (або пар) та ін.);
- змістовно-смислові (міні-лекції; заповнення робочих листків; «мозкові штурми»; групові дискусії та дискусії з «відкритим кінцем»; аналіз ситуацій; рольові ігри; малювання; захист проектів та ін.).

У відповідності до розробленої тренінгової програми «Корпоративна культура ВНЗ приватної форми власності» зміст тренінгу розгортається шляхом поєднання основних структурних елементів (тренінгових сесій, які, в свою чергу, складаються із вступу, двох модулів та заключення), та інтерактивних технік, які використовуються для представлення кожного із структурних елементів.

Результати експериментального впровадження та особливості проведення тренінгової програми знайшли своє відображення у формувальному етапі дослідження, під час якого було визначено ефективність проведення тренінгової програми.

З цією метою, базуючись на підходах українських науковців [26; 27], нами було розроблено дві групи критеріїв оцінки ефективності тренінгової програми: основні та додаткові.

До основних критеріїв ми віднесли:

1. Рівень розвитку організаційної культури ВНЗ. Критерій вимірювався за допомоги методики «Оцінка рівня організаційної культури» І. Ладанова [104]», яка діагностує рівень розвитку організаційної культури в цілому та за основними компонентами: робота, комунікації, управління, мотивація та мораль.
2. Рівень розвитку типів організаційної культури ВНЗ (реальної та бажаної). Цей критерій ми досліджували за допомоги методики «Оцінка організаційної культури» (OCAI) К. Камерона та Р. Куїнна» [10], яка діагностує 4 типи

організаційної культури: кланова культура, адхократична культура, ієрархічна культура, ринкова культура.

3. Рівень оцінки типів організаційної культури ВНЗ. Цей критерій ми досліджували за допомоги методики «Визначення типу організаційної культури» за Чарльзом Хенді, яка діагностує 4 типи організаційної культури: культура влади, культура завдань, культура ролей, культура особистості [31].

Вказані методики використовувались для проведення діагностичних зрізів, які були зроблені на початку формувального експерименту та після його завершення в контрольній та експериментальній групах.

Після чого отримані дані підлягали математичній обробці за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 13).

З метою виявлення статистично значущої динаміки між результатами першого та другого зрізів в контрольній та експериментальній групах нами був використаний G-критерій знаків, який базується на підрахунку числа позитивних та негативних різниць в одній вибірці між повторними вимірюваннями [4; 20; 21].

До додаткових критеріїв, за нашим підходом, відносяться показники оцінки ефективності учасників тренінгу, які вимірювались за допомоги анкети:

1) оцінка потреби та загальної мотивації учасників експериментальної групи до участі у тренінгу;
2) аналіз очікувань учасників експериментальної групи;
3) виправдання очікувань учасників експериментальної групи;
4) оцінка учасниками експериментальної групи ефективності тренінгу (за змістом, зо формами та методами роботи та загальна оцінка).

Проаналізуємо більш детально отримані результати узагальнюючих даних експериментального впровадження тренінгової програми «Корпоративна культура ВНЗ приватної форми власності» за основними критеріями.

Насамперед проаналізуємо отримані результати щодо рівня розвитку організаційної культури ВНЗ.

Наведені дані свідчать про те, що в експериментальній групі в результаті формувального експерименту зафіксовані статистично значущі відмінності між ($p<0,05$; $p<0,01$) між результатами першого і другого зрізів. А саме, такі зміни відбулись за такими компонентами організаційної культури, як «комунікації» та «мотивація та мораль». Слід зазначити, що за загальним показником рівня розвитку організаційної культури та за компонентом «робота» відбулися також певні позитивні зміни, але лише на рівні тенденції (табл. 2).

Що стосується контрольної групи, то тут, як ми бачимо на рис. 1, статистично значущих відмінностей не виявлено.

Отже, на нашу думку, можна говорити про те, що проведення тренінгу сприяло підвищенню рівня оцінки організаційної культури, зокрема за такими «більш психологічними» складовими, як «комунікації» та «мотивація та мораль».

Перейдемо до аналізу отриманих результатів за другим критерієм - *рівень розвитку типів реальної та бажаної організаційної культури ВНЗ (кланова культура, адхократична культура, ієрархічна культура, ринкова культура)*.

Таблиця 2

Порівняльний аналіз рівня розвитку компонентів організаційної культури ВНЗ до та після формувального експерименту в контрольній та експериментальній групах (у % від загальної кількості опитаних)

Рівень розвитку компонентів організаційної культури	Контрольна група		Експериментальна група	
	До формувального експерименту	Після формувального експерименту	До формувального експерименту	Після формувального експерименту
Загальний показник				
Низький	0,0	0,0	0,0	0,0
Середній	16,0	16,0	12,0	4,0
Високий	76,0	72,0	84,0	92,0
Дуже високий	8,0	12,0	4,0	4,0
«Робота»				
Низький	8,0	8,0	12,0	12,0
Середній	28,0	36,0	36,0	56,0
Високий	64,0	56,0	52,0	32,0
«Комунікації»				
Низький	12,0	8,0	16,0*	0,0*
Середній	32,0	36,0	44,0*	28,0*
Високий	56,0	56,0	40,0*	72,0*
«Управління»				
Низький	12,0	12,0	8,0	4,0
Середній	60,0	56,0	56,0	64,0
Високий	28,0	32,0	36,0	32,0
«Мотивація і мораль»				
Низький	8,0	4,0	12,0**	0,0**
Середній	68,0	64,0	64,0**	32,0**
Високий	24,0	32,0	24,0**	68,0**

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Джерело: авторська розробка

Як видно з рисунках 1 та 2, результати опитування в експериментальній групі показали наявність статистично значущого зв'язку ($p<0,01$) між першим та другим зрізом за клановим типом організаційної культури. Причому ця тенденція спостерігається як в оцінці реальної організаційної культури, так і бажаної. Нагадаємо, що кланова організаційна культура характеризується високою згуртованістю колективу, позитивним моральним кліматом, наявністю спільних цілей, великої кількості традицій тощо. Менеджери в таких компаніях сприймаються як вихователі. Такі організації роблять акцент на самовдосконаленні особистості, успіх тут супроводжується гарним ставленням до споживачів і піклуванням про людей.

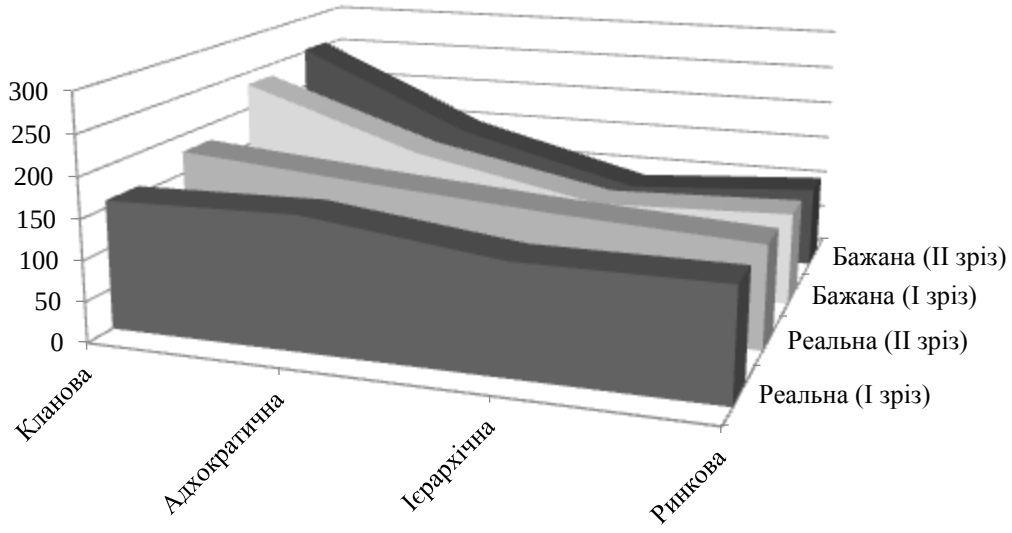

Рис. 1. Рівень розвитку типів реальної та бажаної організаційної культури ВНЗ до формувального експерименту (І зріз) та після формувального експерименту (ІІ зріз): результати опитування в контрольній групі

Джерело: авторська розробка

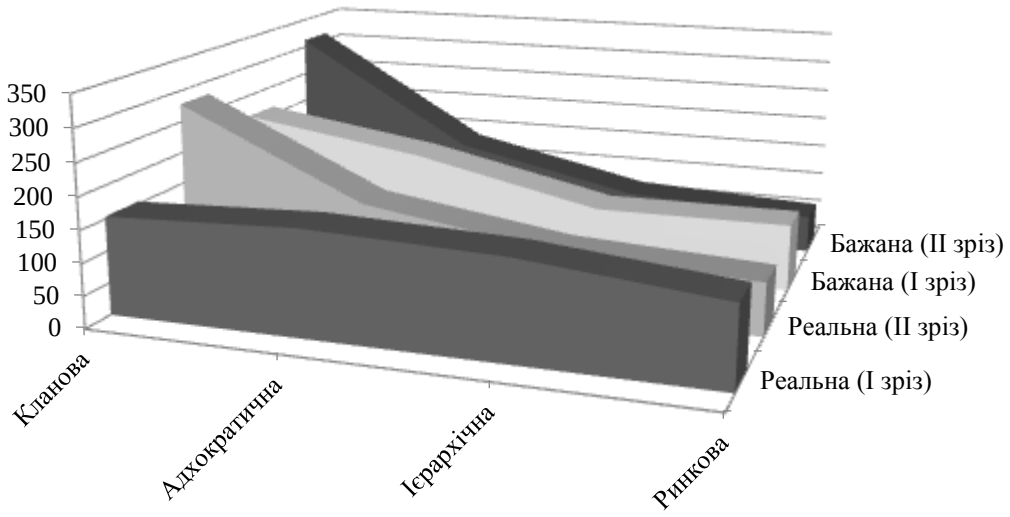

Рис. 2. Рівень розвитку типів реальної та бажаної організаційної культури ВНЗ до формувального експерименту (І зріз) та після формувального експерименту (ІІ зріз): результати опитування в експериментальній групі

Джерело: авторська розробка

Як бачимо в табл. 3, середні значення щодо оцінки кланової організаційної культури зросли з 153,8 до 278,6. Отже, на наш погляд, можна зробити висновок про те, що менеджери університету в більшій мірі оцінили значення таких показників в організаційній культурі, як згуртованість, відданість, піклування про людей, самореалізація тощо.

Що стосується контрольної групи, то статистично значущих відмінностей між першим та другим зрізом виявлені не були.

Таблиця 3

Порівняльний аналіз рівня розвитку типів організаційної культури ВНЗ до та після формувального експерименту в контрольній та експериментальній групах (середні значення)

Типи організаційної культури	Контрольна група		Експериментальна група	
	До формувального експерименту	Після формувального експерименту	До формувального експерименту	Після формувального експерименту
Кланова	159,2	178,4	153,8**	278,6**
Адхократична	164,1	158,5	165,6	142,9
Ієрархічна	135,0	141,1	155	98,04
Ринкова	135,4	127,9	125,4	82,68

*** p<0,01*

Джерело: авторська розробка

Далі проаналізуємо результати емпіричного дослідження за *третім критерієм: рівень оцінки типів організаційної культури ВНЗ (культура влади, культура завдань, культура ролей, культура особистості)*.

Отримані дані емпіричного дослідження показали, що існує статистично значущий зв'язок між результатами першого та другого зрізів за оцінкою такого типу організаційної культури, як «культура особистості» (p<0,001) (рис. 3-4).

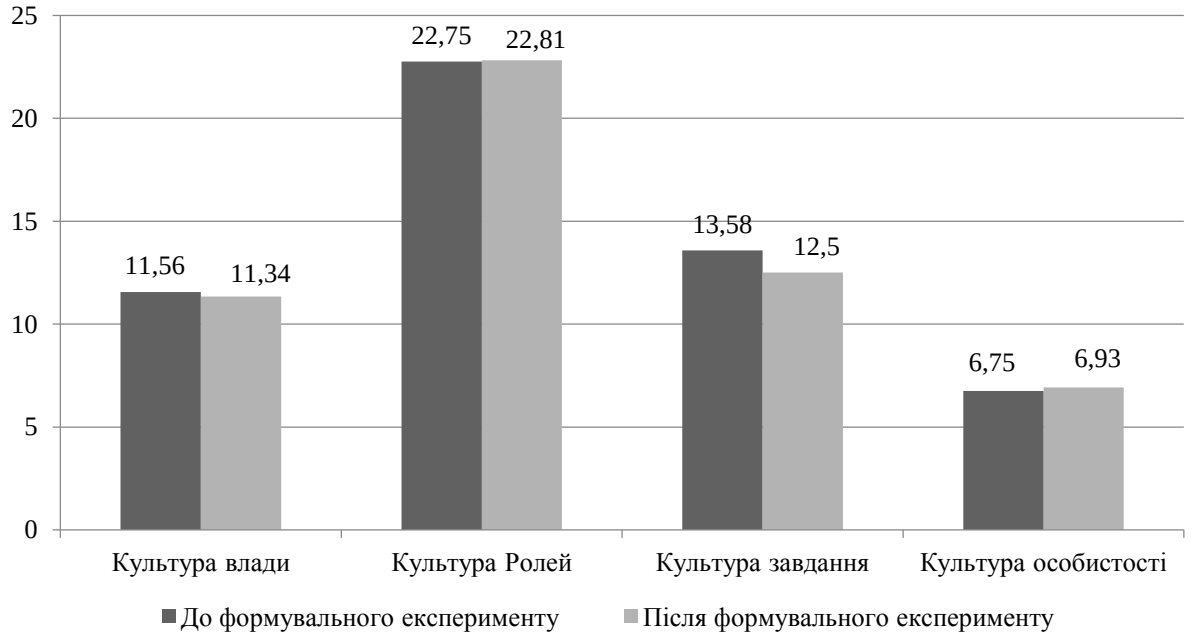

Рис. 3. Рівень розвитку типів організаційної культури ВНЗ до формувального експерименту та після формувального експерименту: результати опитування в контрольній групі

Джерело: авторська розробка

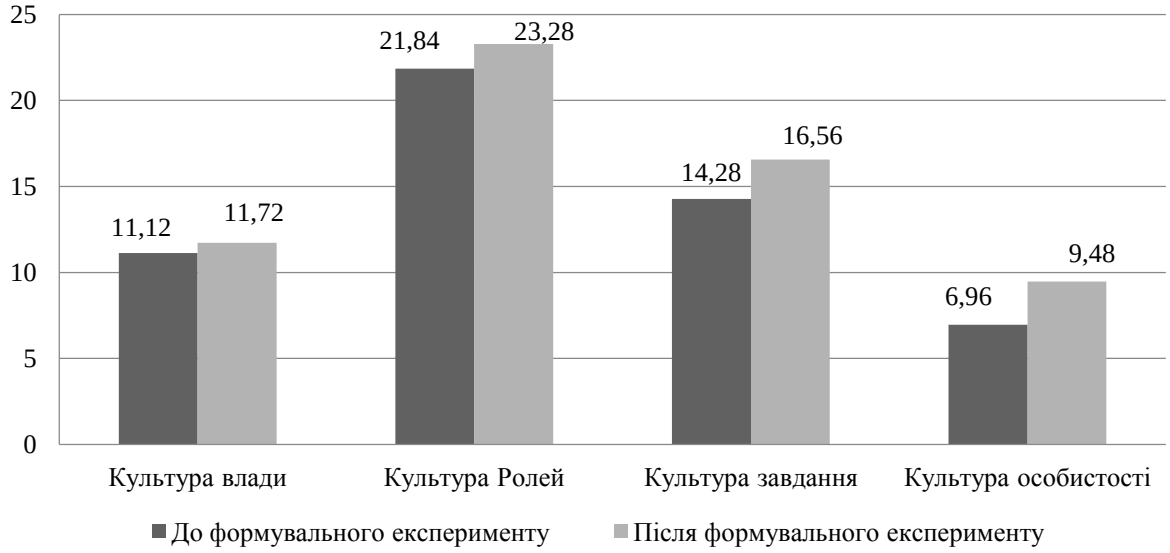

Рис. 4. Рівень розвитку типів організаційної культури ВНЗ до формувального експерименту та після формувального експерименту: результати опитування в експериментальній групі

Джерело: авторська розробка

Так, середні значення оцінки за типом «культура особистості» зросли з 6,96 до 9,48. За іншими типами організаційної культури (культура влади, культура ролей та культура завдання) статистично значущих відмінностей зафіксовано не було (табл. 4).

Таблиця 4

Порівняльний аналіз рівня розвитку типів організаційної культури ВНЗ до та після формувального експерименту в контрольній та експериментальній групах (М)

Типи організаційної культури	Контрольна група		Експериментальна група	
	До формувального експерименту	Після формувального експерименту	До формувального експерименту	Після формувального експерименту
Культура влади	11,56	11,34	11,12	11,72
Культура ролей	22,75	22,81	21,84	23,28
Культура завдання	13,58	12,5	14,28	16,56
Культура особистості	6,75	6,93	6,96***	9,48***

*** *p<0,001*

Джерело: авторська розробка

В контрольній групі також статистично значущих відмінностей між першим та другим зрізом виявлені не були.

Отже, підсумовуючи отримані результати формувального експерименту за основними критеріями, можна стверджувати, що чітко спостерігаються суттєві зміни в оцінці менеджерів організаційної культури ВНЗ її психологічних

складових: підвищився рівень розвитку компонентів «комунікації» та «мотивація та мораль», підвищився рівень розвитку «кланового» типу та типу «особистість» організаційної культури. Тобто можна цілком стверджувати, що *поведений формувальний експеримент сприяв осмисленню значущості психологічних факторів в організаційній культурі та управлінні ВНЗ в цілому.* А це й було головною метою нашого тренінгу.

Перейдемо до аналізу емпіричних даних формувального експерименту за *додатковими критеріями.*

Перший критерій «оцінка потреби та загальної мотивації учасників експериментальної групи до участі у тренінгу» оцінювався за допомоги таких питань: «Чи є у Вас потреба у навчанні з проблеми розвитку корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності?», «Чому я приймаю участь у тренінгу?».

Результати опитування учасників експериментальної групи щодо потреби у навчанні з проблеми розвитку корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності показали, що 40% менеджерів ВНЗ чітко усвідомлюють таку потребу, а ще 28% мають таку потребу трохи менш усвідомлену. Тобто, можна говорити про те, що майже дві треті опитаних (17 осіб) мають потребу у навчанні з проблеми розвитку корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності. Разом з тим, чверть працівників мають слабко виражену потребу у навчанні або взагалі її не мають. Отже, можна зробити висновок, що для тренера постає завдання не тільки реалізувати потреби учасників, а і активізувати таку потребу у тих учасників, які її не мають.

Що стосується конкретних мотивів до участі у тренінгу, то результати опитування вказують на те, що 60% менеджерів ВНЗ участь у тренінгу мотивують високим рівнем зацікавленості проблемою організаційної культури (рис. 5).

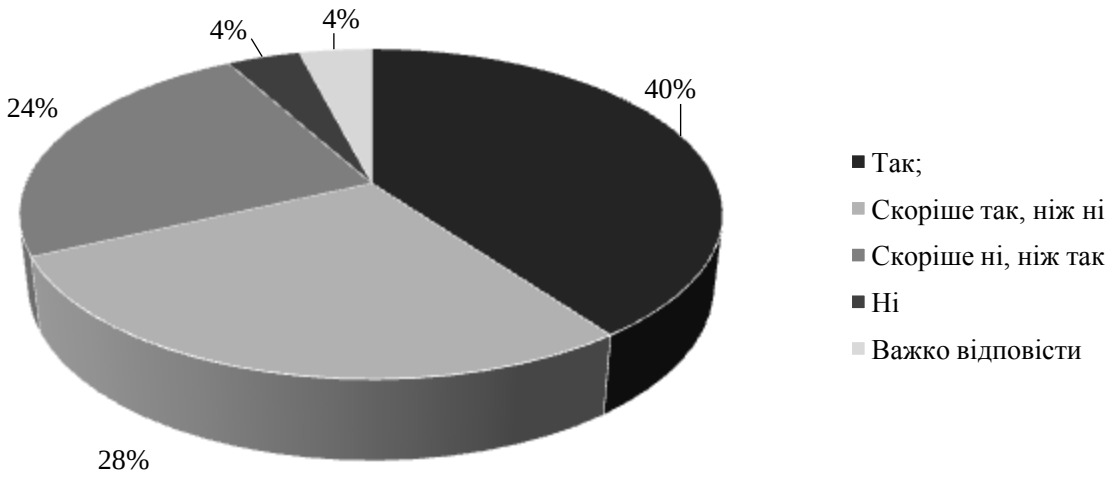

Рис. 5. Наявність потреби учасників експериментальної групи у навчанні з проблеми розвитку корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності (у % від загальної кількості опитаних)

Джерело: авторська розробка

Наприклад, учасники давали такі відповіді: «вважаю, що розвиток корпоративної культури університету посідає ключову позицію в забезпеченні ефективної діяльності»; «цікавлять нові методики та діагностика корпоративної культури»; «участь у тренінгу розширить мою уяву про особливості організаційної культури» тощо.

Окрім того, 20% опитаних вказали на потребу у професійному та особистісному розвитку, а 15% - на соціально-комунікаційну потребу (налагодження стосунків, покращення комунікацій тощо), як на провідні мотиви участі у тренінгу.

Отже, на наш погляд, можна говорити про те, що задля забезпечення високої ефективності тренінг повинен сприяти задоволенню не тільки потреб, що стосуються змісту заявленої проблеми, а і ряду інших соціально-психологічних потреб особистості.

Другий критерій «аналіз очікувань учасників експериментальної групи» оцінювався за допомоги таких питань: «Які знання я хочу отримати на тренінгу?» та «Якими конкретними практичними навичками та уміннями я хочу оволодіти?». Зазначені питання були відкритими, тому учасники мали можливість вільно висловити свої думки щодо їх очікувань. Отримані відповіді нами були проаналізовані за допомоги контент-аналізу, що дозволило нам отримати наступні результати.

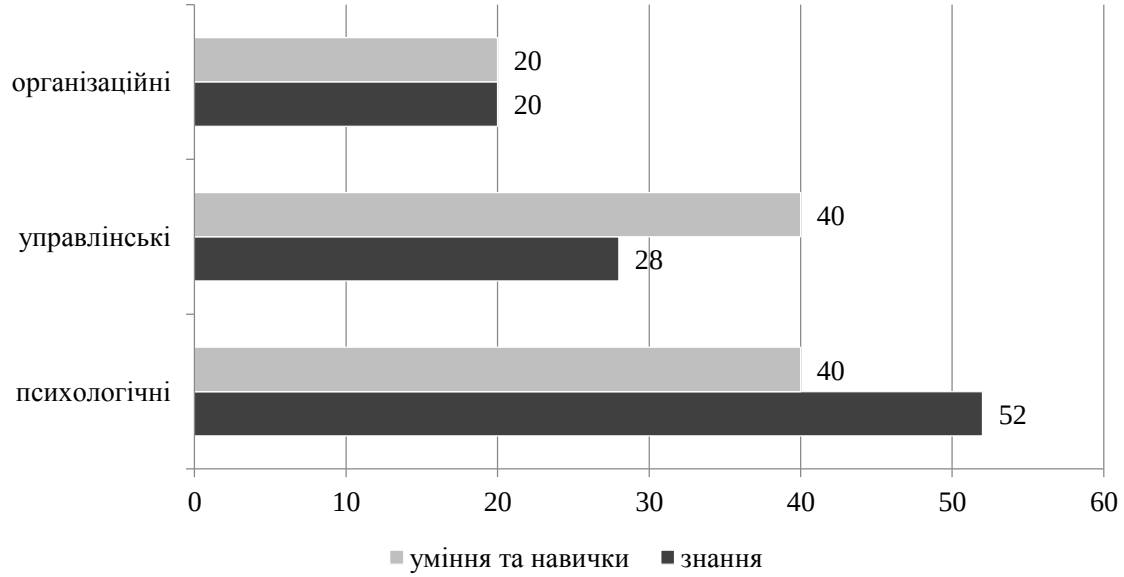

Рис. 6. Основні групи знань та практичних навичок, якими хотіли б оволодіти учасники тренінгу (у % від загальної кількості опитаних)

Джерело: авторська розробка

Зазначені респондентами знання та навички, якими вони хотіли б оволодіти під час тренінгу, були поділені нами на 3 групи (психологічні, управлінські та організаційні). Як видно з рисунку 9, що отримання психологічних знань цікавлять більше половину учасників (52%), значно менша частина опитаних очікує отримати управлінські та організаційні знання (28% та 20% відповідно).

Щодо практичних умінь та навичок, то тут зростає кількість учасників, які б хотіли отримати управлінські уміння та навички (40%).

Отже, можна зробити висновок, що менеджери ВНЗ зацікавлені отримувати психологічні знання та оволодівати практичними психологічними навичками та вміннями. Разом з тим, значна частина менеджерів орієнтована лише на управлінські та організаційні знання та вміння. Тобто постає обов'язковим завдання тренінгу щодо посилення розуміння значущості психологічних факторів в діяльності ВНЗ.

Перейдемо до аналізу третього додаткового критерію «виправдання очікувань учасників експериментальної групи». Результати опитування за цим критерієм представлені в таблиці 5.

Таблиця 5

Міра виправдання очікувань щодо навчання учасників експериментальної групи (після завершення формувального експерименту) (у % від загальної кількості опитаних)

Міра виправдання	Кількість
Виправдались повністю	84,0
Майже виправдалися	8,0
Виправдались частково	8,0
Не виправдалися	0,0

Джерело: авторська розробка

Результати дослідження показують, що ті очікування, які учасники тренінгу мали на початку навчання, в цілому виправдалися.. Так, отримані дані свідчать про те, що лише у 8 % учасників експериментальної групи очікування «виправдалися частково» та ще у 8 % опитаних їх очікування «майже виправдалися частково». Решта учасників експериментальної групи (84%) вказали на те, що їх очікування «виправдалися повністю».

Щодо *аналізу ефективності* тренінгу, то учасники експериментальної групи в цілому позитивно оцінили ефективність тренінгу, як за змістом, так і за формою роботи. Запропоновані питання отримали досить високу оцінку (середнє значення по вибірці в цілому від 4,56 до 4,9 балів, із 5 можливих балів). Слід наголосити, що опитування проводилось анонімно, що свідчить про достатню об'єктивність отриманих результатів.

Анкета ефективності містила також і «відкриті» запитання, спрямовані на оцінку тренінгу за змістом та за формою. Аналіз отриманих результатів показав, що менеджери ВНЗ, в подальшому поряд із розглянутими питаннями, хотіли б приділити увагу і іншим психологічним проблемам діяльності організацій (комунікації, формування команд, конфлікти тощо).

Серед додаткових форм та методів роботи учасниками групи були названі ділові ігри та аналіз управлінських ситуацій.

Таблиця 6

Оцінка ефективності тренінгу учасниками експериментальної групи (після завершення формувального експерименту)

№ з/п	Питання анкети	Середнє значення, бали
1. За змістом:		
1.а)	Наскільки зміст тренінгу відповідає Вашим професійними потребам та інтересам?	4,6
2. За методами та формами роботи:		
2.а)	Наскільки методи та форми роботи під час тренінгу були ефективними (для розкриття основних ідей, змісту певної проблеми тощо)?	4,88
2.б)	Наскільки методи та форми роботи під час тренінгу були зручними, комфортними для виконання (наприклад, щодо можливостей спілкування з іншими людьми під час виконання завдань, просторового розміщення в аудиторії, Вашого фізичного та психічного стану тощо)?	4,9
2.в)	Наскільки ефективним було виконання домашніх завдань?	4,56

Джерело: авторська розробка

Проведення даного тренінгу допомогло працівникам ВНЗ (на думку самих учасників): створити позитивне ставлення до інноваційних змін в сучасних кризових умовах; покращити рівень лояльності до розвитку корпоративної культури в Університеті; вдосконалити особисті якості учасників, які допоможуть підвищити рівень ефективності праці в умовах змін; усвідомити вплив значення організаційної культури на ефективність та якість навчально-виховного процесу; сформувати необхідний рівень знань, умінь та навичок забезпечення формування корпоративної культури вищого навчального закладу приватної форми власності; оволодіти вміннями аналізу чинників які формують корпоративну культуру.

Наприкінці більшість із опитаних висловила бажання продовжувати роботу щодо психологічного забезпечення діяльності ВНЗ.

Отже, в цілому результати формувального експерименту підтвердили ефективність розробленого нами тренінгу та довели можливість його використання для психологічної підготовки менеджерів до розвитку організаційної культури ВНЗ приватної форми власності.

Результати формувального експерименту дали можливість зробити наступні висновки:

1. Психологічну підготовку менеджерів ВНЗ приватної форми власності до розвитку корпоративної культури доцільно здійснювати за допомоги тренінгової програми «Корпоративна культура ВНЗ приватної форми власності»;

2. За своєю структурою тренінгова програма складалась з *трьох тренінгових сесій* (тренінгова сесія І «Організаційна культура як важливий

чинник забезпечення ефективності та розвитку організації»; тренінгова сесія ІІ «Корпоративна культура ВНЗ приватної форми власності»; тренінгова сесія ІІІ «Розвиток корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності»), кожна з яких, в свою чергу, містила *вступну та заключну частини та по два модулі*. Окрім того програма передбачала *самостійну роботу* у вигляді виконання домашніх завдань;

3. Тренінг включає такі активні методи та форми психологічної підготовки менеджерів ВНЗ: міні-лекції; заповнення робочих листків; «мозкові штурми»; групові дискусії та дискусії з «відкритим кінцем»; аналіз ситуацій; малювання; виконання проектів, психологічні практикуми та ін.;

4. Порівняльний аналіз результатів діагностичних зрізів до та після формувального експерименту в експериментальній та контрольній групах за основними показниками розвитку організаційної культури ВНЗ приватної форми власності показав наявність статистично значущих відмінностей між першим та другим зрізами в експериментальній групі, які проявилися в наступному:

4.1. Збільшення рівня розвитку організаційної культури за компонентами «комунікації» та «мотивація та мораль»;

4.2. Зростання середніх показників рівня розвитку «кланового» типу культури;

4.3. Збільшення середніх показників рівня розвитку «культури особистості»;

5. Аналіз додаткових критеріїв оцінки ефективності тренінгу (оцінка потреби та загальної мотивації учасників експериментальної групи до участі у тренінгу; аналіз очікувань учасників експериментальної групи; виправдання очікувань учасників експериментальної групи; оцінка учасниками експериментальної групи ефективності тренінгу (за змістом, зо формами та методами роботи та загальна оцінка)) засвідчив також позитивний результат впровадження тренінгової програми для психологічної підготовки менеджерів ВНЗ приватної форми власності до розвитку корпоративної культури.

Запропонована автором логіка викладу матеріалу: теоретичний аналіз складових корпоративної культури, розкриття їх ціннісно-поведінкового та навчально-виховного змісту, експериментальне підтвердження ролі культури, як конструктивного чинника діяльності навчального закладу, орієнтація на розвиток ключових елементів культурного комплексу – все це складає, по суті, стратегію розвитку корпоративної культури приватного вищого навчального закладу.

Основні виміри цієї Стратегії:

- забезпечення конкурентоздатності ВНЗ шляхом формування готовності персоналу до змін: запровадження інноваційних технологій в навчально-виховний процес, введення нових і змістовне оновлення наявних спеціалізацій підготовки фахівців відповідно до потреб ринку праці, інтеграція навчання в європейський освітній простір;
- сприяння розвитку субкультур корпорації сформованих в окремих підрозділах та колективах, їх інтегрування в нову якість – корпоративну культуру навчального закладу;

- поєднання корпоративно-культурних цінностей з деонтологічними вимогами професійної поведінки студентів та викладачів. Формування та розвиток у студентів стереотипів, власне, корпоративної поведінки майбутнього фахівця;
- поступове наповнення ліберально-демократичного стилю керівництва ВНЗ перевагами підприємницького типу управління;
- створення умов для прояву та реалізації індивідуально-творчих якостей співробітників та студентів ВНЗ;
- збереження і примноження набутих матеріальних та духовних корпоративних цінностей. Спрямування колективних заходів на формування у їх учасників організаційно-психологічних стереотипів мислення та поведінки;
- надання стратегічним і тактичним рішенням у розвитку корпоративної культури людино центристського виміру, задоволення особистісно-індивідуальних потреб кожного суб'єкта корпоративної культури, як умови нарощування її потенціалу.

Література:

1. Балл Г. А. Концепция самоактуализации личности в гуманистической психологи. Киев, Донецьк, 1993. 32 с.
2. Бондарчук О. І. Психологічні проблеми підготовки менеджерів у системі післядипломної педагогічної освіти до управління конфліктами в освітніх організаціях. *Актуальні проблеми психології*. 2003. Ч. 10. С. 8–10.
3. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія. Київ : Наук. світ, 2008. 318 с.
4. Бююль А., Цефель П. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей: пер. с нем. Санкт-Петербург : ООО «ДиаСофтЮп», 2002. 608 с.
5. Винославська О. В., Малигіна М. П. Людські стосунки : навчальний посібник. 2-е вид., перероб. і доповн. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 142 с.
6. Восемнадцать програм тренингов: руководство для профессионалов / под науч. ред. В.А. Чикер. Санкт-Петербург : Речь, 2007. 368 с.
7. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга. Санкт-Петербург : Издательство «Речь», 2004. 256 с.
8. Завацька Н. Є Інтегративний підхід до психологічних чинників формування організаційної культури учнівської молоді в освітньо-виховному середовищі навчального закладу. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. 2014. Т. 1. Вип. 41. С. 19-42.
9. Завацька Н. Є., Завацька Н. Є., Мітічкіна О. О. Організаційна культура як складова психологічної культури студентів вищого навчального закладу. Психологічна культура: види, інваріанти, розвиток : монографія. Суми: ВВП «Мрія». 2014. С. 303-327.

10. Камерон К., Куинн Р., Куинн Р. Днагностика и измерение организационной культури / пер. с англ. подред. И. В. Андреевой. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 320 с.

11. Карамушка Л. М. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. Освіти. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

12. Карамушка Л. М., Шевченко А.М., Терещенко К.В. Організаційна культура освітніх організацій: сутність, структура, функції, типи. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. 2015. Т. 1. Вип. 42. С. 3 -13.

13. Карамушка Л. М., Малигіна М. П. Види інтерактивних технік та особливості їх застосування у підготовці менеджерів та працівників організацій. *Актуальні проблеми психології.* 2002. Том 1. Вип. 6. С. 275-288.

14. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : монографія. Київ : МАУП, 2000. 286 с.

15. Ладанов И. А. Психология управления рыночными структурами: Преобразующее лидерство. Москва : УЦ «Перспектива», 1997. 155 с.

16. Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Філь О.А. Комплекс активних методів та форм психологічної підготовки підприємців до підвищення ефективності підприємницької діяльності. *Актуальні проблеми психології. Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2005. Том.1. Частина 14. С. 3-9.

17. Михайлова Е. В. Тренинг презентации товара : методические указания для начинающего тренера. Санкт-Петербург : Издательство «Речь», 2004. 64 с.

18. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : навч. посіб. Київ : МАУП, 2004. 192 с.

19. Наследов А. Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках, 2-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2007. 416 с.

20. Панок В., Титаренко Т., Чепелєва Н. Основи практичної психології. Вид. 2-ге, стереотип. Київ : Либідь, 2001. 536 с.

21. Практикум по социально-психологическому тренингу. 3-е изд., испр. и доп. / Под ред. Б.Д. Парыгина. Санкт-Петербург : Михайлова В.А. 2000. С. 25-47.

22. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 206 с.

23. Радугин А. А., Радугин К. А. Социология: курс лекций 2-е изд. перераб и доп. Москва : Центр, 1999. 160 с.

24. Теплова Л. Є. Теорія і методологія управління розвитком організаційної культури споживчої кооперації: дис. … д.е.н. Білгород, 2005. URL : http://ebib.pp.ua/algoritm-issledovaniya-organizatsionnoy.html.

25. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

26. Технології роботи організаційних психологів : навчальний посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л.М. Карамушки. Київ : ІНКОС, 2005. 366 с.

27. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : навчальний посібник / за науковою редакцією професора Л. М. Карамушки. – Київ : Науковий світ, 2008. 234 с.

28. Главник О., Бевз Г. Технологія тренінгу / за заг. ред. С.Д. Максименко. Київ : Плавник, 2005. 112 с.

29. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теорія и практика. Москва : Генезис, 2003. 272 с.

30. Хэнди Ч. Будущее крупных корпораций и мелкого бизнеса. Москва, «Альпина Бизнес Букс», 2008. 204 с.

31. Шейн Е.Организационная культура и лідерство. Санкт-Петербург : Питер, 2001, 336 с.

32. Яценко Т. С. Методы активного социально-психологического обучения: метод. рекомендации для студентов пед. Институтов. Ч.2. Киев : РУМК, 1991. 56 с.

РОЗДІЛ 3. ГУМАНІТРАНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

ФОРМУВАННЯ РИЗИК-ОРІЄНТОВАНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ НЕДЕРЖАВНИХ БЕЗПЕКОВИХ СТРУКТУР

АРТЕМОВ В.Ю.
доктор педагогічних наук, доцент,
професор кафедри професійної психології та педагогіки,
Національної академії Служби безпеки України, м. Київ, Україна,
ORCID: orcid.org/0000-0002-5290-4496

Невід'ємною складовою стратегічних перетворень, започаткованих в Україні, є наближення системи забезпечення якості життя в нашій державі до світових стандартів, які висуваються до країн-кандидатів на вступ до ЄС. Важливим стандартом у цій сфері є ДСТУ ISO 9001:2015 «Система управління якістю», прийнятий в Україні 31.12.2015 року [1]. У цьому документі вперше з'являється поняття «ризик-орієнтоване мислення» (risk-based thinking). Існує думка, що сферою застосування цього, а також і раніше прийнятих стандартів серії ISO 31000 [2], є виключно потужні фінансові та промислові компанії. Натомість предметом ризику є лише втрати, що виникають в процесі їхньої комерційної діяльності. Насправді це не зовсім так: відповідно до принципів зазначених стандартів, застосовувати їх може будь-яка структура, яка прагне і має можливість керувати ризиками. Це може бути будь-яка особа, юридична або фізична, незалежно від виду її діяльності. Більш того, наголос у визначенні ризику у цих стандартах зміщується від імовірності події до результатів і наслідків, особливо їх впливів на виконання поставлених завдань та окреслених цілей. Важливо також відмітити, що якщо раніше ризик визначався переважно як негативне явище, то з прийняттям цих стандартів, стверджується розуміння того, що ризик є частиною життя, він може бути не лише негативним, але й позитивним явищем.

Важливим є те, що в сучасному світі ризик-орієнтоване мислення ставиться в основу досягнення високої якості життя, в основу безпеки життєдіяльності, в тому числі і безпеки бізнесу. У сучасному розумінні «ризик-орієнтоване мислення» - це здатність індивіда визначати ситуацію з позиції ризику, ідентифікувати, аналізувати і оцінювати ризик, наявність готовності впливати на ризик з метою отримання позитивного результату, включаючи безпеку в різних її проявах.

Проте ризик-орієнтоване мислення не виникає само собою. Для його формування необхідно здійснити певні зусилля. У 2007 році спільними зусиллями Університету «КРОК» та Української спілки підприємців та промисловців були закладені підвалини підготовки фахівців недержавних структур безпеки, а у 2011 року в Україні у вищій школі була введена у дію типова навчальна програма нормативної дисципліни «Безпека життєдіяльності», мета якої полягає у набутті здобувачем освіти компетентностей, знань, умінь і навичок для здійснення професійної діяльності за спеціальністю із урахуванням ризику [3]. Відповідно до цієї програми загальнокультурні компетентності охоплюють культуру безпеки і ризик-

орієнтоване мислення. Таким чином з'являється можливість пов'язати ризик-орієнтоване мислення і ризик-орієнтовану компетентність. Залишається лише з'ясувати, що таке риск-орієнтована компетентність і яким чином вона може бути ефективно сформована в системі вищої освіти України.

Згідно Закону України «Про вищу освіту», компетентність – це динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти [4].

Однак, стосовно ризик-орієнтованого мислення таке визначення не може вважатися повним. Адже, коли мова йде про ризик, то особливої сили набувають індивідуально-психологічні властивості особистості. До них відносяться індивідуальні властивості і тип нервової системи, темперамент, який визначає динамічну сторону особистості, характер, що підкреслює стійкі якості особистості. Це і властивості нервової системи, загальні й спеціальні здібності людини, які мають природну основу, а також структура інтелекту як цілісне багаторівневе утворення [5].

Нам добре відомо класичне визначення, яке належить А.В. Хутірському, де компетентність - це «... сукупність взаємопов'язаних якостей особистості (знань, умінь, навичок та способів діяльності), що задаються відповідно до певного кола предметів, процесів необхідних для якісної продуктивної діяльності» [6]. Однак, тут відзначається інша крайність: у даному визначенні явно відсутня динамічна комбінація знань, вмінь, навичок, способів мислення, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну діяльність.

Тому ризик-орієнтоване мислення вимагає введення у обіг таких понять як «обізнаність», «сприйняття» та «здібність». Термін «обізнаність» у визначенні ризик-орієнтованої компетентності покликаний замінити поняття «знання». «Обізнаність» в українській мові означає ширше поняття, ніж просто «ознайомлення» чи «знання» [7]. Знання безмежно, а ризик безпосередньо пов'язаний із невизначеністю. Тому поняття «знання» та, загалом, ЗУН, не зовсім корелюються із ризик-орієнтованою компетентністю.

Поняття «сприйняття» (сприйняття моральних та інших цінностей) у визначенні ризик-орієнтованої компетентності повинно замінити комплекс «… професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей». Тут йдеться про причини ризику. Говорячи про ризик-орієнтоване мисленні, ми маємо на увазі «змушений» ризик. «Змушений» ризик породжується громадянським, моральним, професійним, службовим, військовим обов'язком, а зазвичай просто - людською доброчесністю. Глибоке духовне сприйняття такого обов'язку має бути покладено в основу ризик-орієнтованого мислення. Воно повинно стати спонукальним засобом для вдосконалення усвідомлених та обґрунтованих правомірних ризикованих дій і, в той же час, застерегти індивіда від необгрунтованного ризику, викликаного підсвідомими миттєвими почуттями й особистісними властивостями психіки.

Поняття «здібності» застосовується тут для позначення особливих психофізичних властивостей особистості, які необхідні для реалізації ризик-орієнтованого мислення. Здібність це не просто визначена комбінація потреб, інтересів та бажань; не просто соціальні властивості особистості, що включають моральні якості та соціальну активність. Тут, у першу чергу, маються на увазі ті психофізичні якості, що знаходяться під контролем індивіда, які можна розвивати самостійно або в процесі навчання та виховання. Але й такі фізіологічні властивості як зір, слух, увага та т.і. можуть відігравати величезну роль у процесах ризик-орієнтованого мислення особистості.

Тож ризик-орієнтована компетентність може бути визначена як динамічна комбінація обізнаності, сприйняття та здібностей набута у процесі формування та саморозвитку особистості для ефективної реалізації ризик-орієнтованого мислення.

У свою чергу це дозволяє визначити ризик-орієнтоване мислення, з одного боку – як явище, а з іншого – як процес, що відбувається в індивідуальній та колективній свідомості під впливом реалій оточуючого світу. Ризик-орієнтована компетентність – це властивість або вторинне явище, викликане необхідністю реалізовувати ризик-орієнтованого мислення, яке виникає в процесах формування, розвитку та саморозвитку особистості.

Ризик-орієнтоване мислення це здатність індивіда визначати ситуацію із позицій ризику, ідентифікувати, аналізувати й оцінювати ризик, готовність впливати на ризик з метою отримання позитивного результату, включаючи безпеку у різних її проявах.

Ризик-орієнтоване мислення забезпечується за допомогою розумових операцій аналізу, порівняння, узагальнення, синтезу та прийняття ефективних дій, котрі конкретизуються в контексті абстрагування в умовах невизначеності. Продуктивність ризик-орієнтованого мислення визначається наступними основними якостями:

1) швидкість та рішучість в ході прийняття рішень щодо дій в умовах невизначеності та ризику;

2) гнучкість у підборі заходів мінімізації негативних наслідків ризику;

3) ініціативність у пошуку, визначені та підборі засобів попередження негативних подій;

4) відповідальність та глибоке духовне усвідомлення свого громадянського, професійного та службового обов’язку.

5) рефлективність – здатність критично оцінювати власні дії та уміння використовувати досвід інших.

Ризик-орієнтована компетентність дозволяє більш грамотно проводити аналіз небезпек для людини, держави та суспільства, для комерційної діяльності або виробничого об’єкта, для оточуючого середовища та природи загалом. Ризик-орієнтована компетентність дозволяє також детально встановлювати та відстежувати причинно-наслідкові зв’язки різного роду аварій, інцидентів, професійних захворювань, виробничого травматизму, дій терористичних та організованих злочинних груп, оцінювати масштаби негативних наслідків,

планувати заходи по виявленню, попередженню, та припиненню злочинних дій, здійснювати охоронні функції.

В проблемі формування ризик-орієнтованої компетентності особливо актуальна тема ідентифікації онтологічної природи ризиків в скрутних умовах гібридної війни.

Існує велике розмаїття визначень ризику. Наприклад, Стенфордська Енциклопедія пропонує наступні [8]:

- ризик − це небажана подія, яка може відбутися;
- ризик − це причина небажаної події, що може відбутися;
- ризик − це можливість небажаної події, яка може відбутися;
- ризик − це статистичне значення очікуємої небажаної події, яка може відбутися;
- ризик − це факт, що рішення приймається в умовах відомих можливостей чи вірогідностей (рішення в умовах невизначеності).

В Психологічному словнику Американської асоціації психологів ризик визначається як [9]:

- можливість чи вірогідність виникнення негативної події, такої як ризик розвитку захворювання чи розладу здоров'я;
- вірогідність втрати чи шкоди, пов'язаної із дією або поведінкою особи, яка приймає рішення.

У Тлумачному словнику В. Яременка [10] ризик визначається як дія, що здійснюється у надії на позитивний результат.

Психолог із Центру технологічних досліджень у Штутгарті Ортвін Ренн визначає ризик як можливість того, що людська дія або її результати призведуть до наслідків, котрі впливають на людські цінності [11].

А.П. Альгін Визначає ризик як діяльність, пов'язану із подоланням невизначеності у ситуації неминучого вибору [12].

Таке розмаїття визначень, пов'язана із тим, що сфера застосування даного терміну у звичайному житті й професійній діяльності фахівця недержавної структури безпеки надзвичайно широка. Окрім того, термін «ризик» широко застосовується у багатьох сферах наукової діяльності. Кожна з них має свій термінологічний та науково-методологічний апарат, розглядає ризик з різних, подеколи суперечних, позицій. Тож на сьогодні відсутнє загальноприйняте визначення цього терміну, а у його трактовці існують чисельні розходження [13].

В результаті у науковому співтоваристві склалися дві основні концепції ризику [14]. У відповідності до першої, ризик – це вірогідність (або оцінка вірогідності) виникнення негативної події в умовах невизначеності. У відповідності з іншою, ризик – це форма поведінки в умовах небезпеки.

У першому випадку ризик розглядається як певна вимірювальна, якщо не кількісно, то хоча б якісно, міра. У цій концепції в межах професійної діяльності розробляються такі механізми, як профілі або класифікатори ризику. Механізми встановлення профілів ризику успішно застосовуються у практиці митної діяльності [15]. Класифікатори ризику активно розробляються для

застосування у страховій сфері, наприклад, у практичній діяльності актуаріїв [16].

У другому випадку поняття ризику пов'язують як із процесами прийняття рішень, так і діяльністю в екстремальних умовах [17].

Останнім часом отримала розвиток третя концепція, у відповідності з якою ризик – це явище, яке виникає в індивідуальній або колективній свідомості в ситуаціях, пов'язаних із діями в умовах невизначеності. Таке визначення, на наш погляд, найбільш релевантно завданням теоретичного аналізу проблем психології професійного ризику.

На рис.1 відображається зв'язок між різними концепціями ризику. Не дивлячись на суттєву різницю, є й дещо спільне у цих концепціях. Це загроза, невизначеності й альтернативність.

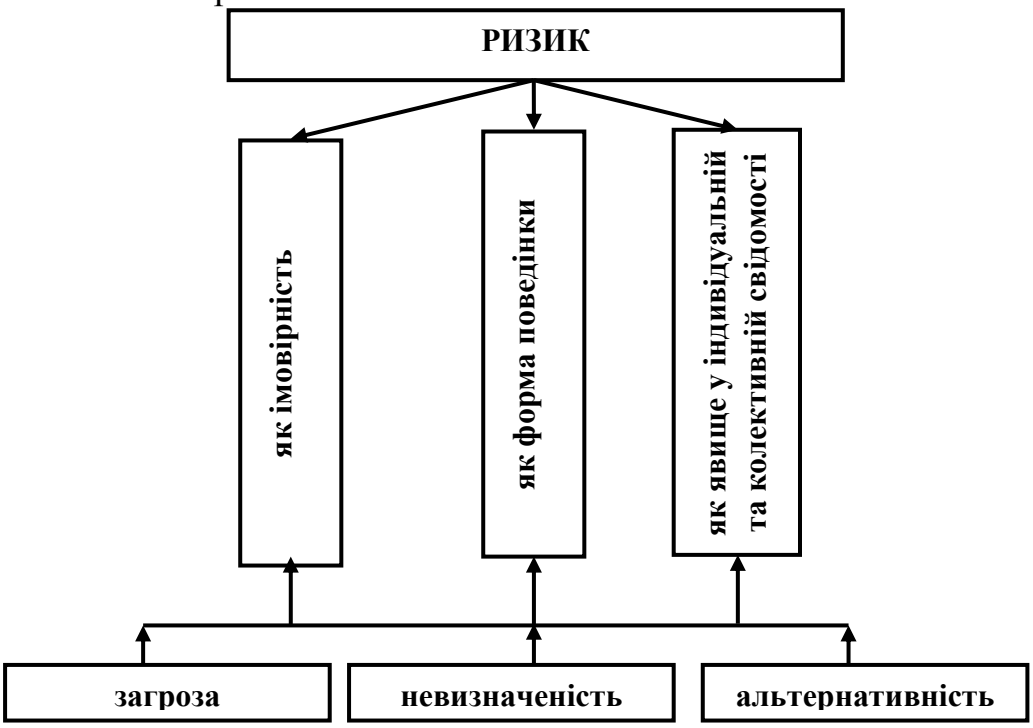

Рис. 1. Концепції ризику

Джерело: сформовано автором

В теорії й побутовій свідомості всі види ризику тісно пов'язані із наявністю загроз. Очевидно, що якщо відсутня загроза, то не буде й ризику. Окрім того, ще у минулому столітті О. Ренн цілком справедливо зазначив [11], що поняття «ризик» має сенс, лише тоді, коли існує певна невизначеність, коли визначається різниця між бажаним та можливим. Джерела виникнення невизначеності надзвичайно різнобарвні. Одні з них пов'язані із природною стихією, інші – надійністю техніки, втім більшість все ж із результатами людської діяльності, взаємовпливом людей та людських джерел, які часто носить невизначений та непевний характер. Невизначеність пов'язано із неповнотою, недостатністю інформації щодо об'єкта, процесах, явищах, стосовно яких приймається рішення, яке очевидно пов'язана із природною обмеженістю людських можливостей щодо отримання й обробки інформації, в

умовах її постійної змінності. Саме тому в реальному житті так широко поширений метод «спроб та помилок».

Окрім невизначеності та загроз необхідним атрибутом ризику є альтернативність – можливість здійснення вибору в ході здійснення дій. Відсутність можливості вибору знімає ситуацію ризику. Якщо існує загроза, але вибору нема, то ситуацію слід оцінити як дію в умовах невизначеної загрози, в стані крайньої необхідності [18].

Великий інтерес у дослідників викликають проблеми класифікації ризиків. Існує величезне розмаїття способів їхньої класифікації [13]. Класифікація ризиків застосовується із різними цілями та використовує різнорідний методологічний апарат.

Класифікація є одним із найважливіших інструментів управління ризиками. Це обумовлено, насамперед різноманітністю самих ризиків, джерелами їх причин та проявів. Впорядкування цього розмаїття необхідно, по-перше, для полегшення процесу виявлення ризиків. По-друге, адекватна класифікація дозволяє підбирати адекватні методи зниження ризиків [12].

Аналіз доступної літератури дозволяє стверджувати, що в інтересах теоретичного аналізу проблем психології професійного ризику їх можна поділити:

- *за сферою виникнення* на природні, екологічні, політичні, економічні, фінансові, техногенні, професійні, побутові тощо;
- *за масштабом наслідків* на допустимі, критичні, катастрофічні;
- *за ступенем обґрунтованості* на обґрунтовані та необґрунтовані;
- *за правовими умовами* на правомірні (виправдані) та неправомірні (невиправдані).

Крім того, економічні, фінансові та інші ризики можна підрозділяти на:

- *чисті,* котрі вбачають отримання лише негативних чи нульових результатів;
- *спекулятивні,* котрі передбачають отримання як негативних, так і позитивних результатів.

В сучасних дослідженнях з різних точок зору розглядається і природа ризику.

Низка авторів вважають, що ризик – це «об’єктивна категорія, яка дозволяє регулювати стосунки між людьми, трудовими колективами, організаціями та іншими суб’єктами суспільного життя, що виникають внаслідок перетворення можливої небезпеки у дійсність» [19]. Ризик при цьому розглядається як поняття, що являє собою можливу небезпеку випадкового наступу негативних подій.

Досить поширена суб’єктивна концепція ризику. З цієї позиції ризик завжди є суб’єктивним, «оскільки виступає як оцінка людиною вчинку, як свідомий вибір із урахуванням можливих альтернатив. Суб’єктивна концепція орієнтована на суб’єкт дії, враховує усвідомлення наслідків, вибір варіанта поведінки..» [20]. З цієї точки зору прояв ризику завжди пов’язаний із волею та свідомістю людини.

Не дивлячись на уявне протиріччя між цими двома концепціями, вони знаходяться у стані складної рівноваги. «Ризики не сприймаються органами

чуттів людини, вони існують лише у нашій уяві, у нашій свідомості» [21]. Ризик первинно має суб'єктивний, індивідуальний характер: для одного перейти дорогу – ризик, а інший цього навіть і не помітить. Проте коли мова йде про оцінку наслідків ризику, про відповідальність та ступень провини, ризик змушено й невідворотно набуває об'єктивного характеру: адже ці оцінки повинні бути об'єктивними й непристрасними. Тому ці дві концепції не протистоять, а доповнюють одна одну.

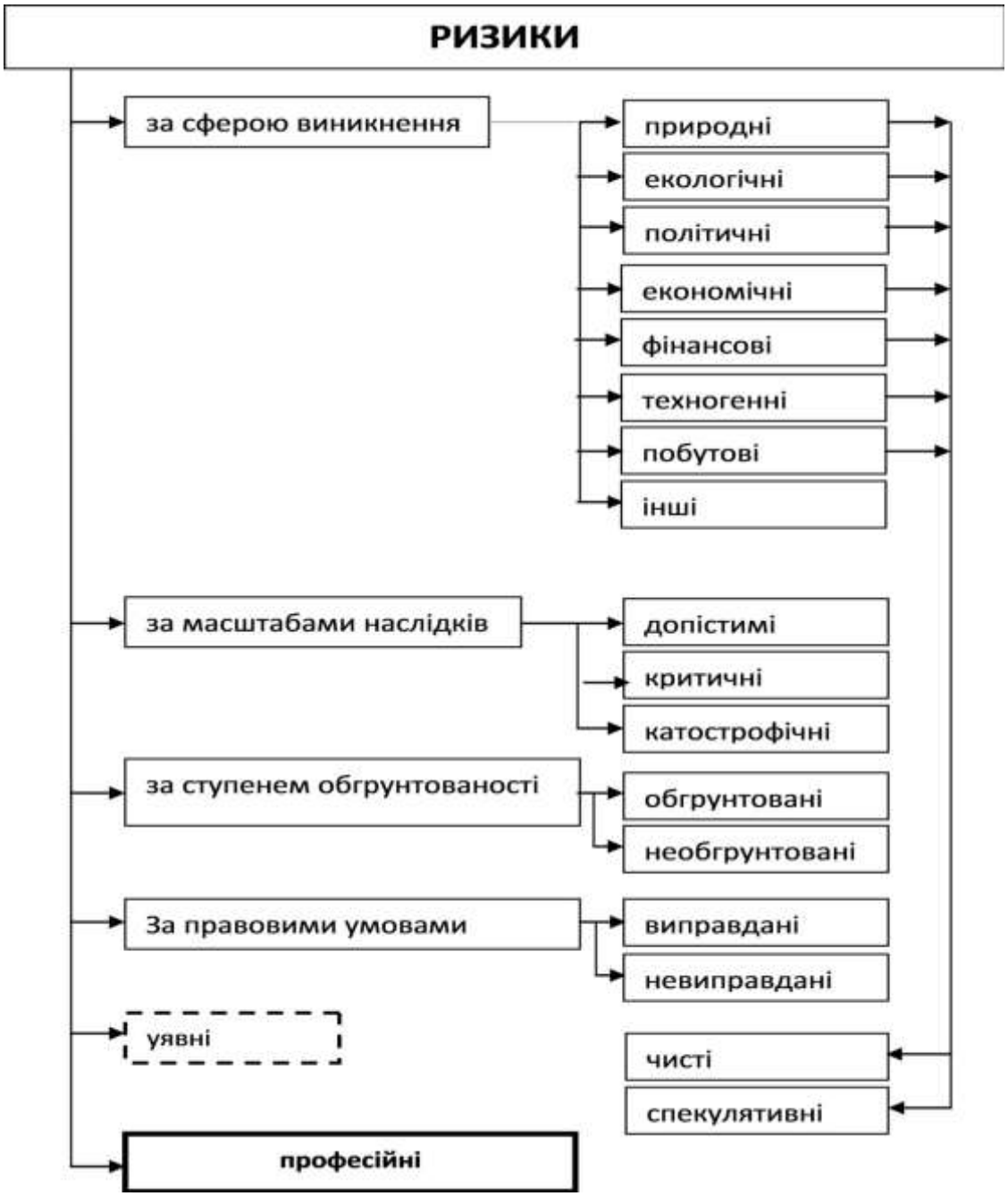

Рис. 2. Класифікація ризиків

Джерело: сформовано автором

Проведений вище аналіз поняття «ризик» дозволяє зробити висновок, що дане явище дуже багатомірне та неоднозначно, володіє специфічними особливостями. Важливо усвідомлювати, що ризик ніколи не виникає, якщо у

суб'єкта відсутнє бажання виконати обов'язок, отримати матеріальну або іншу вигоду, просто відчути гостре піднесення абощо. Ризик відсутній, якщо у особи, що приймає рішення, відсутні альтернативи: дії в умовах невизначених обставин неможна вважати ризикованими. Ризик заради отримання гострих відчуттів зазвичай засуджується суспільством, але неможна відкидати, що спрямування до ризику є не лише іманентною ознакою будь-якої живої істоти, але й протягом багатьох тисячоліть служив та продовжує служити рушієм прогресу.

Формування ризик-орієнтованого мислення – це навчання здатності аналізувати причини явищ та процесів, пов'язаних із ризиком, виявляти закономірності, що їх породжують, використовуючи набуті знання та готовність находити рішення з подолання небезпеки у нестандартних ситуаціях, коли нема готових рішень щодо безпечних дій. У зв'язку із цим цікаво дослідити зв'язок ризик-орієнтованого мислення та ризик-орієнтованої компетентності. Поняття «ризик-орієнтованого мислення» як уже зазначалося вище було введено в обіг авторами останньої редакції стандарту ISO 9001:2015. Усвідомлюючи, що життя у «суспільстві ризику» [21] висуває нові вимоги, в повній відповідності із ідеями акмеології [22] вони вирішили замінити поняття «життєдіяльність» на «життєтворчість». Для цього автори стандарту виключили із нього рекомендації, норми, обмеження, замінивши все це ризик-орієнтованим мисленням. Тим самим вони наддали свободу, та запросили до співпраці фахівців, що забезпечують безпеку життєдіяльності у всіх її проявах (насамперед безпеки бізнесу). Ризик-орієнтоване мислення є первинним. На його базі виникає ризик-орієнтована компетентність. Саме ризик-орієнтоване мислення входить у ризик-орієнтовану компетентність на двох її рівнях: обізнаності та сприйнятті. Відмінність ризик-орієнтованого мислення від ризик-орієнтованої компетентності полягає в тому, що мислення може набувати рис пасивного споглядання, тоді як компетентність несе на собі діяльнісну, активну загрузку. Таким чином, ризик-орієнтоване мислення та ризик-орієнтована компетентність доповнюють одна одну, знаходячись взаємно у субсидіарних стосунках.

Цілком очевидно, що зміст ризик-орієнтованого навчання підлягає значному корегуванню поряд із ЗУНами протягом всього навчального процесу, а відображати у повній мірі специфіку тієї професійної сфери, для якої вона здійснюється. Для цього застосовуються різного роду педагогічні прийоми та технології. Зокрема, як уже зазначалося, методичні вказівки та вимоги до розроблення робочих навчальних програмам, наведені у типовій навчальній програмі нормативної дисципліни «Безпека життєдіяльності», яка була затверджена Міністерством освіти і науки, молоді і спорту України у далекому 2011 році і, яка містить загальні положення та рекомендований розподіл навчального часу на вивчення дисципліни за всіма видами занять для різних форм навчання. В той же час, наголошується на її варіативності, зокрема, остаточний зміст, обсяг, розподіл навчального часу й навчальні плани мають розроблятися безпосередньо конкретними навчальними закладами із урахуванням їх специфіки й напряму навчання.

Використовуючи активні та інтерактивні методи навчання, що сприяють формуванню ризик-орієнтованої компетентності, є можливість готувати фахівців, які вміють самостійно приймати відповідальні рішення у ситуаціях вибору, в умовах дефіциту часу, інших екстремальних факторів, прогнозувати можливі наслідки ризиків, володіти навичками аналізу та оцінки, розробки обґрунтованих рекомендацій із попередження ризику професійних захворювань, виробничого травматизму, екологічної шкоди, інцидентів, аварій, протиправних дій на школу громадської безпеки, безпеки громадян, комерційної та виробничої діяльності, державного суверенітету та цілісності країни.

У широкому сенсі під формуванням розуміють будь-який процес, в результаті якого певній субстанції надається стійкість, певна форма, коли дещо створюють, організовують або складають [23]. Педагогіка широко використовує це поняття, розуміючи під ним процес становлення людини як соціальної істоти. Поняття «формування» - все ще не повністю усталена педагогічна категорія, не дивлячись на її дуже широке застосування. Його сенс то аж занадто звужується, то безмежно розширюється. Певний час поняттям «формування» замінили поняття «виховання». В наш час під формуванням розуміють складний процес, що об'єднує навчання й виховання. У педагогічній практиці формування означає застосування прийомів та способів, методів, засобів педагогічного впливу на особистості з метою створення у неї системи певних знань, умінь, навичок, цінностей та стосунків, розумових властивостей та психофізичних якостей (пам'яті, уваги, терпіння тощо).

Необхідність формування риск-орієнтованої компетентності пов'язана із процесом входження людини у суспільство ризику. Поняття «суспільство риску» виникло в результаті колективної творчості провідних соціологів, психологів та економістів середини XX століття. Відомий німецький соціолог та політичний філософ Ульріх Бек основною причиною виникнення «суспільства риска» вважає глобальну зміну виробничих стосунків, що почалася у другій половині XX ст. [24]. Інший німецький соціолог Ніколас Луман [25] вважав причиною появи суспільства ризику змінами у суспільній свідомості, пов'язаними із процесами глобальних комунікацій та переоцінки цінностей. Англійський соціолог Ентоні Гідденс [26] наполягав на природних процесах підвищення ризикогенності суспільства в епоху глобалізації та індустріалізації.

Цілком природнім є те, що суспільство ризику вимагає нових підходів до застосування теорії навчання та пошуку нових шляхів практичної реалізації педагогічних процесів формування необхідних людських та професійних якостей. Теоретичною основою педагогічних процесів формування, навчання та виховання є дидактика [27]. Дидактика (від грец. «повчати») - розділ педагогіки, який розкриває закономірності засвоєння знань, умінь, навичок, формування переконань, світоглядних принципів, розвитку та вдосконалення психофізичних якостей.

Дидактика породжує методику, натомість методика породжує модель. Класична дидактика формувалася протягом трьох століть (XVIII–XIX ст.). Роль

викладача в цю епоху полягала в тому, що він виступав як «ретранслятор знань», а студент був пасивним реципієнтом, головне завдання якого полягало в тому, щоб запам'ятати, завчити ці знання. В основу отримання нового знання на цьому розвитку дидактики було покладено принципи суб'єкт-об'єктних відносин, провідної ролі теоретичного пізнання щодо емпіричного, авторитаризму, детермінізму, риторизму, ригоризму тощо. Ця концепція сьогодні ще не до кінця втратила своє місце у педагогічній практиці. На етапі некласичного розвитку (кінець XIX–кінець XX ст.) ускладнюються дидактичні знання, розширюється коло питань, які потрапляють у поле зору дидактики як важливої складової педагогічної науки.

На третьому етапі розвитку, який настав у кінці XX ст., виникає постнекласична дидактика. На цьому етапі змінюються акценти щодо предмета дидактичного знання, ним стає освітній процес як складна система, що саморозвивається. Для дидактики стає важливою постановка нових наукових проблем гуманітарного характеру й використання засобів гуманітаристики: дискурсу, інтерпретації, діагностики результату навчання. До цього напряму можна віднести і збагачення понятійно-категорійного апарату дидактичного знання про освітній процес у вищій школі поняттями: діалог, знак, модель світу, сенс, суб'єктність, рефлективність, освітній простір, освітня траєкторія тощо. Цей етап позначається як етап «трансформації дидактичного знання про освітній процес», коли відбуваються зміни змісту, форми, методу та засобів його тематичних структур.

Сучасна дидактика формує зміст,методи, форми і засоби навчання.

В основу формування змісту ризик-орієнтованої компетентності слід покладати базові концепти діяльності в умовах ризику, зокрема:

- понятійно-категорійний апарат, що належить усвідомленню сутності ризику у професійній діяльності;
- розуміння сутності і значущості ознак ризику;
- вміння дотримуватися основних вимог безпеки.

Класичні методи сучасної дидактики, які можна використовувати у формуванні ризик-орієнтованої компетентності фахівців недержавних структур безпеки поділяються на вербальні, наочні, практичні, тощо. У рамках формування ризик-орієнтованої компетентності важливу роль відіграють такі вербальні методи: розповідь, бесіда, діалог, пояснення. В основу використання методів цієї групи покладено слово. Воно відіграє особливу роль у процесі формування ризик-орієнтованої компетентності. Дидактичними вимогами, що висуваються до слова, є цілеспрямованість, науковість (достовірність фактів, наукові висновки), чіткість, зрозумілість, емоційність, чистота мовлення, розмаїття словникового запасу, смислова значущість мови, лаконічність, точність, правильність інтонації, урахування ситуації, культура мовлення, тактовність.

До групи наочних методів належать перегляд кіно- і телепрограм, відвідування музеїв, пам'ятних місць, зустрічі з ветеранами, політичними, культурними діячами тощо. Головними вимогами, що висуваються є доцільність (відповідність темі, змісту); міра використання; раціональне

визначення місця і часу показу; вміння організувати активне спостереження учасниками; урахування психологічних вимог до наочності тощо.

Група практичних методів навчання містить практичні завдання, ділові ігри, тренінги, аналіз і розв'язання конфліктних ситуацій тощо. До дидактичних вимог, що висуваються до практичних методів навчання, належать дидактична доцільність, зв'язок змісту з практикою; чітка постановка проблеми; чітке, логічне формулювання способу вирішення поставленої проблеми.

Поряд з цими класичними методами у процесах формування ризик-орієнтованої компетентності слід використовувати нові сучасні педагогічні технології, до яких відносять:

– проблемне навчання;

– програмоване навчання.

Для прикладу у таблиці 1 наведено класифікацію методів навчання за домінуючими можливостями формування ризик-орієнтованої компетентності.

Таблиця 1

Методи навчання за домінуючими можливостями формування ризик-орієнтованої компетентності фахівців недержавних структур безпеки

Методи	Можливості методу
1. Розповідь, бесіда, діалог, пояснення	1. Дає змогу формувати репродуктивний, критичний рівень компетентності
2. Перегляд кіно- і телепрограм, відвідування музеїв, пам'ятних місць, зустрічі з ветеранами, політичними, культурними діячами	
3. Тренінги; дії із інструкції, за алгоритмом, правилами; вирішення навчальних завдань на закріплення, переказ, повторення	2. Дає змогу формувати продуктивний, достатній рівень компетентності
4. Діалогове спілкування, евристична бесіда, навчальна дискусія	3. Дає змогу формувати евристичний, творчий, високий рівень компетентності
5. Вирішення ситуаційних завдань, виконання творчих вправ; соціально-психологічний тренінг; ділові ігри; дослідницька діяльність	
6. Проблемне навчання, програмоване навчання; інформаційні педагогічні технології; модульне навчання	
7. Віртуальне спілкування у блогах, електронних журналах за технологією	

Джерело: сформовано автором

Форми навчання як дидактична категорія визначають зовнішню сторону організації освітнього процесу. Вони залежить від цілей, змісту, складу учасників і матеріальних умов освітнього процесу. У класичній дидактиці виділяють індивідуальні, групові, фронтальні, колективні, парні, аудиторні та поза аудиторні форми навчання. Специфіка формування ризик-орієнтованої компетентності має передбачати ще й таку форму як масовий вплив. Під масовим впливом слід розуміти такі емоційно-вольові та інтелектуальні дії, які формують у групах і співтовариствах колективне розуміння сутності певного явища і способів відповідальної поведінки.

Засоби навчання у класичній дидактиці – це матеріальні об'єкти, які використовуються для засвоєння знань, умінь і навичок у процесі пізнавальної та практичної діяльності. Підручник, довідник, наочні посібники, стенди, макети, кіно та відео апаратура – ось класичні приклади засобів навчання. Специфіка формування ризик-орієнтованої компетентності вимагає передбачити у складі засобів навчання досить потужної телекомунікаційної апаратури.

Дидактика забезпечує теоретичну сторону процесу формування ризик-орієнтованої компетентності. Проте практична реалізація дидактичних вимог можлива лише за умови дотримання визначених педагогічних умов.

У педагогіці існують різні підходи до визначення змісту поняття «педагогічні умови». Одні науковці трактують їх як обставини, які цілеспрямовано створюються педагогами для забезпечення освітнього процесу. Інші – як фактори, що об’єктивно існують і лише залучаються педагогами під час здійснення певного педагогічного процесу.

У теоретичному плані одна група дослідників розглядає педагогічні умови як сукупність заходів педагогічного впливу в умовах обмежень матеріального середовища [28]. Зокрема, А. Я. Найн вважає, що педагогічні умови – це сукупність об'єктивних можливостей, що забезпечують реалізацію змісту, форм, методів і матеріальних засобів, спрямованих на вирішення поставлених завдань.

Інша група дослідників пов'язує педагогічні умови з цілісною педагогічною системою, в якій вони виступають лише як один з компонентів. Зокрема, вважається, що педагогічні умови – це лише змістова характеристика одного з компонентів педагогічної системи, що включає організаційні форми, засоби навчання і характер взаємин між вчителем та учнями [29].

Наступна група вчених пов'язує педагогічні умови з планомірною роботою з удосконалення закономірностей і стійких зв'язків в освітньому процесі. Такий підхід відкриває можливість перевіряти результати перетворень у науково-педагогічному середовищі. При цьому вчені цієї групи наполягають на необхідності такого формування педагогічних умов, коли вони розташовуються у єдиний логічно послідовний перелік [30]. Такий підхід є найбільш ефективним для формування ризик-орієнтованої компетентності.

Існує тенденція поділяти педагогічні умови на організаційно-педагогічні та психолого-педагогічні.

Психолого-педагогічні умови створюють обстановку, що сприяє реалізації педагогічних технологій та педагогічних впливів. По суті, це умови застосування тих чи інших педагогічних підходів, засобів і технологій. Значною мірою вони пов'язані із рівнем теоретичної підготовки педагогічного колективу, обізнаністю щодо цілей та методів педагогічного процесу. Ці умови спрямовані насамперед на розвиток особистості учасників освітнього процесу (педагогів, учнів та студентів). Основною функцією психолого-педагогічних умов є організація заходів педагогічної взаємодії. Який підхід буде застосований: аксіологічний, акмеологічний чи інший визначається психолого-педагогічними умовами.

Втім існує й інша проблема, пов'язані із інституційною та матеріальною забезпеченістю запланованого педагогічного процесу: наданням навчальних годин, приміщень, позааудиторних умов, готовністю педагогічного та адміністративного персоналу до інновацій. Це все є предметом організаційно-методичних умов. Тому організаційно-методичні умови – це умови, які створюють обстановку, що сприяє практичній реалізації запропонованого педагогічного процесу. Вони, так би мовити, інстиціюють його.

Психолого-педагогічні умови забезпечують ідеологію освітнього процесу, а організаційно-методичні – їх практичну реалізацію.

Вище викладене дозволяє запропонувати педагогічну модель формування ризик-орієнтованої компетентності. Моделювання, будучи одним із методів наукового дослідження, широко застосовується у педагогіці [31]. Під моделлю (від лат. modulus – міра, зразок, норма) у широкому плані розуміють аналог, копію оригіналу або фрагменту дійсності, який на певних обмеженнях відтворює структуру і властивості оригіналу, що цікавлять дослідника.

Існує багато визначень та класифікацій моделей [32]. У нашому розумінні всі види моделей поділяються на два типи: описові та інструментальні. Описові моделі являють собою певний зразок, ідеал, до якого слід прагнути. Описова модель закликає користувача звернути увагу на окремі важливі якості і властивості об'єкту, що досліджується. Приклад: модель взуття, одягу тощо. Така модель призначена для спостереження, зіставлення і повторення. В цьому сенсі вона містить у собі потенційні знання для того, хто нею користується. Для тих, хто створює модель, всі знання про неї є заздалегідь відомими.

Натомість, інструментальна модель покликана відкривати нові знання, вони є інструментом дослідження. Приклад – модель залізничного мосту. Дослідники різними способами навантажують таку модель, піддають її впливу різних факторів. У результаті вони отримують нові знання, які заздалегідь не були відомими навіть розробникам моделі. Інструментальні моделі можуть бути не лише фізичними, але й математичними: математичні перетворення дають змогу продукувати нові знання, які часто приводять до революційних відкриттів у фізиці, хімії, економіці тощо.

Втім й вивчення описових моделей здатне породжувати у дослідників нові думки, нові ідеї. Однак це відбувається вже за межами описової моделі. Реалії життя є такими, що в гуманітарних науках більшість моделей, які застосовуються, належать до описового типу.

У педагогіці моделювання використовується і як метод теоретичного дослідження, і як навчальний засіб. Таким чином, моделювання виступає як загальний метод пізнання на всіх етапах педагогічного дослідження.

У педагогіці моделюють як зміст освіти, так і навчальну діяльність. Виділяються моделі навчання, які визначають педагогічну техніку, систему методів і організаційних форм навчання, що становлять дидактичну основу навчання. Існують навчальні моделі, в тому числі й імітаційні, які слугують для ознайомлення із ситуаціями майбутньої професійної діяльності.

Принципи, які покладені в основу моделі, що пропонується, можуть бути зведені до наступного:

а) використання професійного досвіду і морального потенціалу викладацького складу та кураторів-наставників на всіх етапах освітнього процесу;

б) розвиток професійної спрямованості та підвищення рівня педагогічної культури викладацького складу;

в) підвищення переконливості педагогічних впливів, що базуються на високій психолого-педагогічній компетентності викладацького складу, виключення формалізму і суб'єктивізму;

г) безперервність підготовки, яку можна реалізувати, спираючись на постійне оновлення змісту й технології освітнього процесу.

Пропонована модель містить чотири блоки: цільовий, теоретичний, організаційно-процесуальний та результативно-корекційний.

У пропонованій моделі системоутворюючим елементом є мета освіти. У нашому випадку метою є формування ризик-орієнтованої компетентності. Мета зумовлена соціальним замовленням, яке виникає у наслідок глобальних змін у сучасному стані економічних та соціально-політичних відносин, що виникають у суспільстві ризику. Мета обумовлює завдання. На початковій стадії формування завдань - це формування стійкого інтересу та емоційно-ціннісного ставлення людини, на подальших стадіях – оволодіння ризик-орієнтованим мисленням, ризик-орієнтованою компетентністю, розвиток професійних здібностей і якостей.

Теоретичний блок являє собою комплекс засобів, які обумовлюють принципи, наукові підходи, дидактику та педагогічні умови формування ризик-орієнтованної компетентності. Принципи, на яких базується формування ризик-орієнтованої компетентності, - це доказовість, прогностичність, системність, інноваційність, партнерство, інтерактивність. Наукові підходи: системність, онтологічність, акмеологічність, аксіологічність, праксеологічність, синергетика.

Педагогічні умови, що покладені в основу формування ризик-орієнтованої компетентності базуються на формуванні мотивації до самовдосконалення, прагнення до професійного самоствердження тощо. Основними складовими дидактичного забезпечення процесу формування деонтологічної компетентності фахівців недержавних структур безпеки вважаються зміст, методи і форми навчання.

Педагогічні умови і дидактичне забезпечення актуалізують процесуальний блок, який поетапно відтворює процес набуття обізнаності, сприйняття професійних цінностей та вдосконалення власних психофізичних якостей. Володіння цим комплексом засобів забезпечує набуття ризик-орієнтованого мислення та компетентності. При цьому підвищуються якість товарів та послуг у всіх їх формах, стабільність суспільства, безпека громадян і держави в цілому, стійкість щодо ризиків, зумовлених трансформацією суспільства, яке переживає перехід від постіндустріального формату до інформаційного.

Завершальним блоком моделі виступає результативно-коррекційний блок, який містить механізм аналізу та корекції проміжних результатів сформованості у тих, хто навчається, ризик-орієнтованої компетентності. Це

передбачає здійснення діагностування, тестування, оцінки результатів та моніторингу процесу формування необхідних якостей, що включає виявлення рівнів сформованості компетентності; недоліків комплексного ресурсного забезпечення, включення процесів рефлексії з метою вдосконалення моделі зокрема та процесу загалом.

Рис. 3. Модель формування ризик-орієнтованої компетентності

Джерело: сформовано автором

В цілому можна констатувати, що нині в Україні рівень і якість підготовки фахівців недержавних структур безпеки знаходиться на задовільному рівні, але потребує покращення. Відомі українські безпекознавці В. Крутов та В. Пилипчук, зазначають, що окремі паростки підготовки, що існують у окремих «вишах» київського регіону, не формують системного підходу і не забезпечують вирішення сучасних проблем з підготовкою кадрів для сфери безпеки бізнесу. З метою вирішення даної проблеми у далекому 2007 році членами Експертної ради та Ради Української спілки підприємців та промисловців було розроблено галузевий стандарт зі спеціальності

«Управління фінансово-економічною безпекою» за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр». За активної підтримки МОН України проведено процедуру його узгодження і затвердження. Першим вищим навчальним закладом, який отримав право готувати магістрів зі спеціальності «Управління фінансово-економічною безпекою» став Університет економіки та права «КРОК», на базі якого був створений Інститут менеджменту безпеки. Варто підкреслити, що Україна першою серед держав-членів СНД спромоглася запровадити стандарт з безпекознавчої спеціальності [33].

З огляду на зазначене, за ініціативою УСПП та Університету «КРОК» було утворено Навчально-науково-виробничий комплекс «Освіта – Безпека – Антитерор», який активно працює в освітянській галузі та у напрямі розвитку недержавної системи безпеки підприємництва. Його випускники показали себе з позитивного боку як у мирні часи проведення Україною «Євро 2012», так і в буремних подіях під час проведення АТО і ООС.

У відповідності із сучасними уявленнями, ризик-орієнтованим мисленням та ризик-орієнтованою компетентністю повинен володіти кожен член суспільства. Втім передусім це стосується тих, від професійної діяльності яких залежить якість продуктів та послуг, що надаються кожному окремому громадянину та суспільству загалом, але для бізнесу та підприємництва це безумовно безпека, незалежно від того державними чи приватними структурами вона забезпечується [34].

Подальші перспективи поглиблення проблеми, що досліджується пов’язані із диференціацією ризик-орієнтованої компетентності фахівців недержавних структур безпеки будується на принципах гендерного, вікового та професійно-психологічного поділу, поглиблення та деталізації методів психологічної підтримки процесів формування ризик-орієнтованої компетентності. Подальшої розробки потребує проведення процедур підбору та відбору фахових кадрів, процеси удосконалення системи підготовки фахівців для виробничих галузей та професій, що відзначаються відзначається підвищеним рівнем ризику.

Література:

1. ДСТУ/ISO 31010:2013. Керування ризиком. Методи загального оцінювання ризику. URL : http://metrology.com.ua/download/iso-iec-ohsas-i-dr/87-eea/1062-dstu-ies-iso-31010-2013.

2. ISO 31000:2018 Risk management – Guidelines. URL : http://www.theirm.org/media/3513119/IRM-Report-ISO-31000-2018-v3.pdf.

3. Типова навчальна програма нормативної дисципліни «Безпека життєдіяльності». URL : https://learn.ztu.edu.ua› mod_folder› content› bgd-typ_navch_prog_2011.

4. Про вищу освіту : Закон України № 1556-VII від 2014 р. URL : https://zakon.help/law/1556-VII/edition01.01.2019/.

5. Breakwell G. The Psychology of Risk. Cambridge: Cambridge University Press. URL : https://www.cambridge.org/core/books/psychology-of-risk/3FD9D16B0757EB7A04920CABCCBF7866. DOI: https://doi.org/10.1017/CBO9781139061933.

6. Хуторской А. В. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов. *Компетенции в образовании: опыт проектирования.* 2007. С.12-20.
7. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Київ, Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
8. The Stanford Encyclopedia of Philosophy. URL : https://iphras.ru/uplfile/root/news/archive_events/2018/.
9. APA Dictionary of Psychology. URL :https://dictionary.apa.org.
10. Сліпушко О., Яременко В. Новий тлумачний словник української мови : в 3-х т. Київ : "Аконіт", 2007. Т. 1. 926 с.
11. Renn O. Risk Analysis: Scope and Limitations. *Regulating Industrial Risks: Science, Hazards and Public Protection. London.* URL : https://www.peregrine-international.com.
12. Альгин А. П. Риск и его роль в общественной жизни : научное пособие. Москва : Мысль, 1989. 188 с.
13. Ильин Е. П. Психология риска : научное пособие. Санкт-.Петербург : Питер, 2010. 430 с.
14. Бехманн Г. Современное общество: общество риска, информационное общество, общество знаний : научное пособие. Москва : Логос, 2010. 248 с.
15. Порядок здійснення аналізу та оцінки ризиків, розроблення і реалізації заходів з управління ризиками для визначення форм та обсягів митного контролюю. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/z1021-15.
16. Рябикин В. И., Тихомиров С. Н., Баскаков В. Н. Страхование и актуарные расчеты : научное пособие. Москва : «Экономистъ», 2006. 346 с.
17. Ситник В. Ф. Система підтримки прийняття рішень : навчальний посібник. Київ, КНЕУ. 2009. 614 с.
18. Кримінальний кодекс України : Відомості Верховної Ради України, 2001, № 25-26, ст.131. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14.
19. Ющик О. І. Психологічний аспект діяння, пов'язаного з ризиком, у контексті боротьби з організованою злочинністю. *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією – теорія і практика*. 2005. №.11. С. 81–90.
20. Вишняков Я. Д., Радаев Н. Н. Общая теория рисков : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. 2-е изд., испр. Москва : Издательский центр «Академия». 368 с.
21. Международный стандарт ISO 9001 Системы менеджмента качества. URL : https://pqm-online.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-9001-2015.
22. Гладкова В. М., Пожарський С. Д. Основи акмеології : підручник. Львів : Новий Світ-2000, 2011. С. 298-300.
23. Бех І. Д. Становлення професіонала в сучасних соціальних умовах. *Педагогіка толерантності.* 2001. № 3-4. С. 157–162.
24. Бек У. Общество риска на пути к новому модерну : навчальний посібник. Москва : Прогресс-Традиция. 2001. 304 с.
25. Луман Н. Риск и опасность. *Отечественные записки.* 2013, №2. С. 22–34.

26. Гидденс Э., Посилевича Л. Н. Социология / пер. с англ.; науч. ред. В. А. Ядов. Москва : Эдиториал УРСС, 1999. 703 с.

27. Максименко В. П. Дидактика: курс лекцій : навч. посіб. Хмельницький : ХмЦНП, 2013. 222 с.

28. Лозовецька В. Т. Професійна компетентність. *Енциклопедія освіти*. 2008. С. 722-723.

29. Шмоніна Т. А., Глухов І. Г. Сучасні підходи до розуміння поняття “педагогічні умови”. URL : http://ps.stateuniversity.ks.ua/file/issue_59/13.pdf.

30. Тверезовська Н., Філіппова Л. Сутність та зміст поняття “педагогічні умови”. Нова педагогічна думка. 2009. №3. С. 90-92.

31. Лодатко Є. О. Педагогічні моделі, педагогічне моделювання і педагогічні вимірювання. Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології. *Вища освіта України: Теоретичний та науково-методичний часопис.* 2011. У 2-х тт. Вип 3. Т. 1. С. 339–344.

32. Мещанінов О. Сучасні моделі розвитку університетської освіти в Україні : монографія. Миколаїв : МАГУ ім. Петра Могили, 2005. 460 с.

33. Крутов В. В., Пилипчук В. Г. Недержавна система безпеки (проблеми становлення і розвитку). Ужгород : ТОВ «ІВА», 2013.

34. Лаптєв С. М., Алькема В. Г., Сідак В. С., Копитко М. І. Комплексне забезпечення економічної безпеки підприємств: монографія. Київ : ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2017. 508 с.

35. Лаптєв С. М., Мігус І. П. Необхідність розмежування понять "загроза" та "ризик" при діагностиці економічної безпеки суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*. 2011. № 12. С. 74-77.

36. Любунь О. С., Лаптєв С. М. Методи прогнозування та вимірювання кредитного ризику: монографія. Київ : ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2014. 377 с.

МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ІНСТРУМЕНТАМИ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ

ГРЕБЕНЬ С.Є.
кандидат наук з державного упавління,
заступник директора департаменту – начальник відділу,
Державна аудиторська служба України, м. Київ, Україна
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0432-9132

Прагнення України до інтеграції у світовий економічний простір нагально вимагає проведення реформ у сфері державного управління, зокрема, одного з дієвих його інструментів – державного фінансового контролю. На цьому шляху актуальності набуває питання адаптації передового світового досвіду до створення нової моделі системи фінансового контролю в Україні, в тому числі щодо контролю за діяльністю закладів вищої освіти.

У більшості країн ефективність системи державного фінансового контролю забезпечує вищий орган контролю фінансів (ВОКДФ), що є незалежним за статусом.

Поряд з цим виділяють дві основні моделі системи ВОКДФ [1], а саме:

англосаксонська модель (США, Великобританія, Канада, Австралія, Ізраїль, Малайзія, Таїланд та інші), якій притаманна домінування монократичної структури.

За цією системою державний фінансовий контроль здійснюють створені ієрархічно організовані структури під керівництвом президента чи генерального аудитора, які обираються прямими виборами або призначаються шляхом узгодження законодавчим органом та вищою посадовою особою виконавчої влади. Зокрема у Великобританії такий контроль здійснює Національне контрольно-ревізійне управління, яке є урядовим органом і функціонує відповідно до Закону про фінансовий контроль. Сферою його діяльності є контроль за усіма урядовими установами та державними органами, через які проходить більше 60% витрат, і державними корпораціями; континентальна модель (Німеччина, Франція, Італія та інші європейські держави), яка передбачає покладання контрольних функцій на утворені вищими органами влади рахункові палати, що є незалежними у внутрішніх та зовнішніх питаннях їх діяльності. Поряд з цим функціонують інші установи, які здійснюють контроль за бюджетом.

Зокрема, у Німеччині податкову перевірку підприємств і оподаткування іноземних капіталовкладень здійснює Федеральне відомство з фінансів, поточний контроль за бюджетом - Федеральна контрольно-ревізійна служба. Поряд з цим, вищим незалежним колегіальним органом державного фінансового контролю є Федеральна рахункова палата Німеччини, яка контролює усі федеральні підприємства, страхові установи, приватні підприємства з 50-відсотковою участю витрат держави, а також усі інші організації і підприємства, якщо вони розпоряджаються державними коштами або захищені гарантійними зобов’язаннями держави.

Заслуговує на увагу досвід Ірландії, де незалежним органом державного аудиту, правові засади організації якого визначені в Конституції, є Управління Генерального контролера-аудитора. Місія Управління – проводити незалежне дослідження і звітувати парламенту з питань законності та ефективності використання державних фондів і ресурсів, а також правильності обліку державної власності. При цьому Управління не має повноважень вживати до об'єктів аудиту адміністративні заходи впливу за невиконання законних умов. Про випадки виявлених порушень Управління повідомляє відповідні вищі органи влади. Об'єкти аудиту (крім органів влади) оплачують аудиторські послуги Управління відповідно до виставлених ним рахунків. Витрати на аудит органів влади компенсуються за рахунок коштів державного бюджету [1].

Отже, незважаючи на різноманітність моделей організації системи державного фінансового контролю є спільні риси. Зокрема, незалежність ВОДФК, яке забезпечує об'єктивність та ефективність контрольних процедур.

По-друге, незважаючи на національну специфіку країн з урахуванням їх історичного і економічного розвитку усі моделі мають єдині завдання і загальні принципи роботи органів контролю, в тому числі щодо наявної методології та стандартів. Недвозначну роль відіграє налагоджена система кадрового забезпечення та його мотивація.

Таким чином, для побудови нової моделі державного фінансового контролю в Україні потрібно докорінно змінити систему його організації через законодавче визначення єдиного вищого органу фінансового контролю, який би визначав завдання, методи та показники ефективності від виконання покладених функцій на інші органи, що забезпечують державний фінансовий контроль у всіх аспектах суспільного життя для уникнення дублювання функцій, та здійснював оцінку їх діяльності.

Одночасно з вказаними змінами потребує змін і законодавче поле, що визначає коло актів з регулювання державного фінансового контролю та забезпечення його методологією, зокрема у сфері вищої освіти.

В сучасних умовах вища освіта в Україні також перебуває в процесі реформування, яке стосується ліцензування, акредитації, оцінювання результатів наукової діяльності та фінансування закладів вищої освіти. Незважаючи на вагомість наукових доробків вчених, які приділяли увагу цьому питанню, механізм державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю досліджений недостатньо глибоко.

Результати попередніх досліджень показали, що існує тісний зв'язок між виконанням вимог до ліцензування та акредитації, в тому числі й щодо результатів наукової діяльності, та рівнем навчання студентів, тобто ефективністю витрачених державою коштів на їх підготовку.

Вирішення зазначеної проблеми можливе за умови розробки механізму державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю.

На основі проведених досліджень пропонуємо концептуальний підхід до удосконалення механізму державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю.

Зокрема, під поняттям «механізм державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю» слід розуміти систему заходів та методів державного управління фінансуванням діяльності закладів вищої освіти.

Механізм державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю повинен в себе включати такі складові, як:

- механізм оцінювання наукової діяльності закладів вищої освіти;
- механізм ІТ-аудиту підстав для формування державного замовлення на підготовку студентів закладами вищої освіти;
- механізм фінансового контролю за розподілом бюджетних коштів в залежності від результатів наукової діяльності закладу вищої освіти (рис. 1).

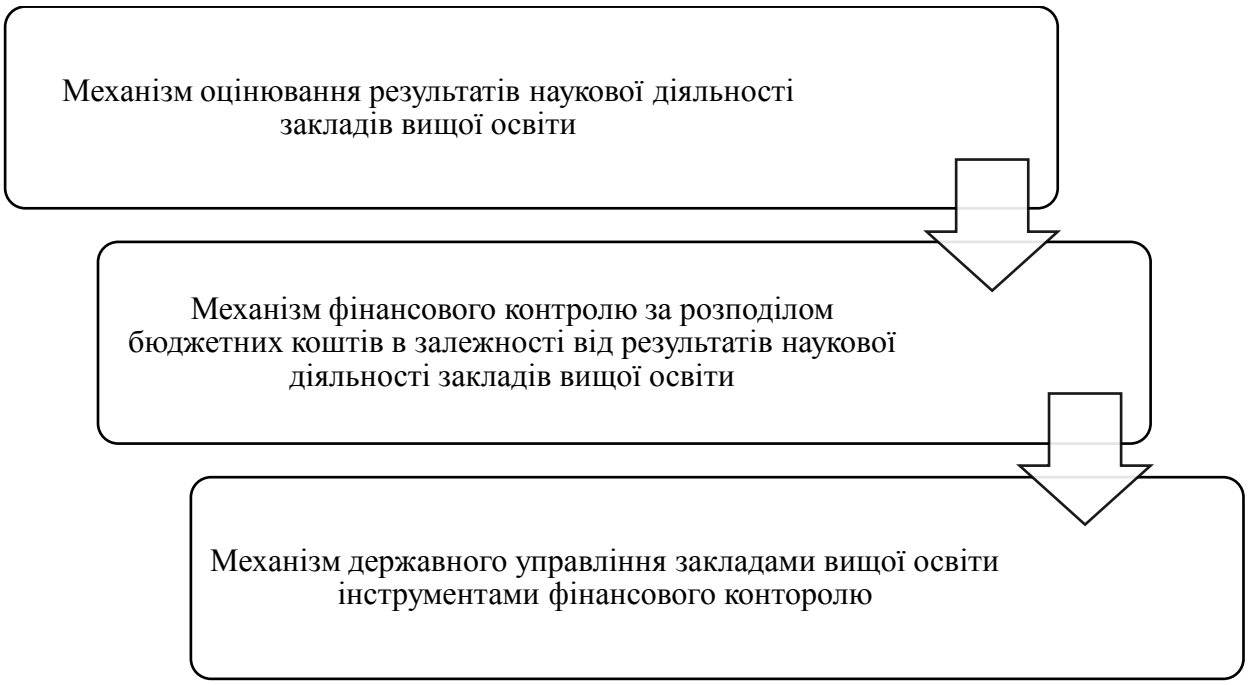

Рис. 1. Основні етапи реалізації механізму державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю

Джерело: розроблено автором

Кожен із механізмів, зазначених на рис. 1, з одного боку, взаємопов'язаний з іншими, а з іншого, - є окремим механізмом державного управління діяльністю закладів вищої освіти.

Механізм державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю повинен враховувати такі основні елементи, як: мета, завдання, об'єкти та суб'єкти, основні структурні складові (рис. 2).

Основна мета механізму державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю полягає у здійсненні державного контролю за ефективністю витрачання бюджетних коштів, які надані для фінансування діяльності закладів вищої освіти.

Об'єктами запропонованого механізму виступають заклади вищої освіти України III-IV рівнів акредитації.

<table>
<tr><td colspan="7">Механізм державного управління
закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю</td></tr>
<tr><td colspan="7">Мета: державний контроль за ефективністю витрачання бюджетних коштів, які надані для фінансування діяльності закладів вищої освіти</td></tr>
<tr><td colspan="7">Об’єкти:</td></tr>
<tr><td colspan="7">Заклади вищої освіти України III-IV рівнів акредитації</td></tr>
<tr><td colspan="7">Суб’єкти:</td></tr>
<tr><td colspan="3">Кабінет Міністрів України</td><td rowspan="2">Рахункова плата України</td><td rowspan="2">Державна аудиторська служба України</td><td rowspan="2">Державна служба статистики України</td><td rowspan="2">Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти</td></tr>
<tr><td>Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України</td><td>Міністерство фінансів України</td><td>Міністерство освіти і науки України</td></tr>
<tr><td colspan="7">Структура механізму державного управління
закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю</td></tr>
<tr><td colspan="3">Механізм оцінювання результатів наукової діяльності закладів вищої освіти</td><td colspan="4">Механізм фінансового контролю за розподілом бюджетних коштів в залежності від результатів наукової діяльності закладу вищої освіти</td></tr>
</table>

Рис. 2. Механізм державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю

Джерело: розроблено автором (з урахуванням змін, внесених постановою Кабінету Міністрів України від 02 вересня 2019 року № 829)

Основними суб’єктами механізму державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю, виступають:

- Кабінет Міністрів України, в т.ч. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, Міністерство соціальної політики, Міністерство фінансів України, Міністерство освіти і науки України;
- Пенсійний фонд України;
- Рахункова плата України;
- Державна аудиторська служба України;
- Державна служба статистики України;
- Державна служба зайнятості України;
- Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти.

Взаємодія між зазначеними суб’єктами механізму державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю представлена на рис. 3.

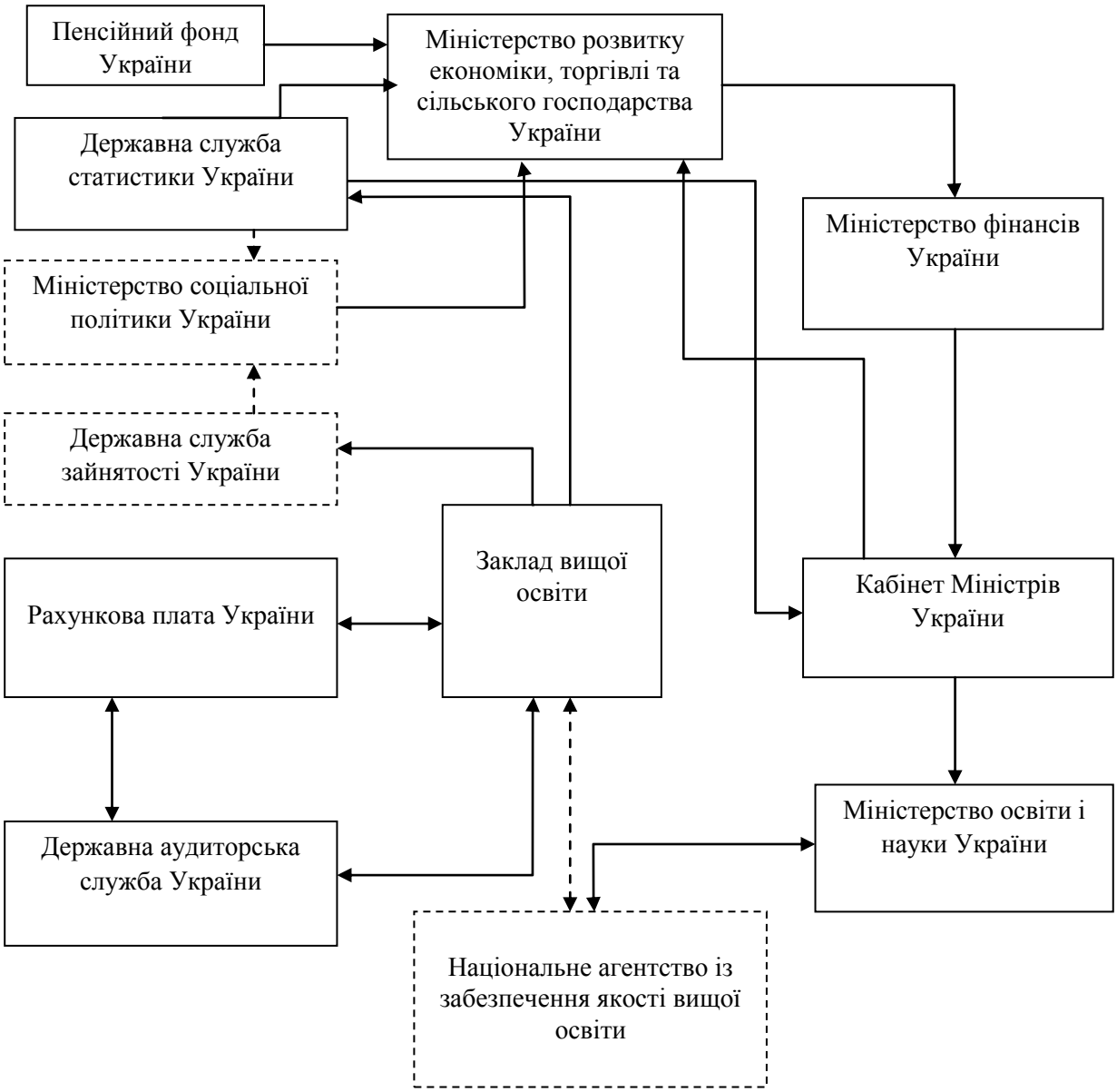

Рис. 3. Взаємодія між суб'єктами механізму державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю

Джерело: розроблено автором

Зокрема, пунктиром на рис. 3 позначені органи державної влади та управління, які наразі не приймають участь у державному правлінні закладами вищої освіти в питанні фінансового контролю за розподілом та використанням бюджетних коштів на підготовку студентів.

Поряд з цим ці органи відіграють провідну роль щодо визначенні потреб держави при формуванні обсягів державного замовлення на підготовку фахівців та, відповідно, належного фінансового забезпечення цієї підготовки.

Розглянемо, взаємодію між суб'єктами механізму державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю більш докладніше.

Так, *Державна служба статистики України* – є центральним органом виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері статистики, подає дані Міністерству розвитку економіки, торгівлі та сільського

господарства України для формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці.

При цьому, *заклад вищої освіти* повинен щорічно звітуватись про кількість випускників не лише перед Державною службою статистики, а й перед Державною службою зайнятості, що дозволить з'ясувати фактичний стан працевлаштування випускників та реальну потребу у фахівцях з кожного напряму підготовки студентів у закладах вищої освіти, що дозволить здійснювати коригування обсягів державного замовлення на наступний навчальний рік.

На підставі отриманої інформації Державна служба зайнятості України буде повідомляти Міністерство соціальної політики України про потребу у фахівцях з кожної спеціальності в цілому по Україні та по окремих регіонах, а останнє – інформувати про стан ринку праці *Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України.*

Вважаємо, що аналіз та прогнозування ринку праці повинні стати обов'язковими для того, щоб на їх основі була розроблена відповідна методика формування державного замовлення на наступні навчальні роки.

Не менш важливою також є інформація *Пенсійного фонду України* про кількість осіб, які щорічно виходять на пенсію та/або залишаються працювати, що впливає на кількість вільних робочих місць для молоді, та повинно враховуватись при формуванні державного замовлення.

Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України – на основі отриманої інформації забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері державного замовлення.

Зокрема формування державного замовлення здійснюється за поданням державних замовників, як приклад МОН, з урахуванням середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці та обсягів видатків Державного бюджету України на зазначені цілі. При цьому, середньостроковий прогноз потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці складається Мінекономіки на підставі даних, наданих Державною службою статистики, з урахуванням пропозицій інших центральних органів виконавчої влади, обласних, Київської міської державної адміністрації, Національної академії наук України, галузевих національних академій наук, інших бюджетних установ, спільним представницьким органом всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань, а також спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні.

Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України визначає зведені проектні обсяги державного замовлення, подає їх Міністерству фінансів України для включення їх до проекту закону про Державний бюджет України на відповідний рік.

Фактично, як засвідчили дані Звіту про результати аналізу формування, розміщення і виконання державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою, затвердженого рішенням Рахункової палати від 11 серпня 2015 року № 1-5, процес формування державного замовлення зведено до узагальнення отриманих пропозицій, а формування замовлення здійснюється

лише на підставі даних навчальних закладів щодо обсягів їх підготовки за минулі роки без урахування потреб ринку праці, без вивчення потреб державного сектору народного господарства, даних служби зайнятості.

У тримісячний строк з дня набрання чинності Закону України «Про Державний бюджет України» на відповідний рік надає Кабінету Міністрів України на затвердження проєкт рішення про затвердження державного замовлення.

Міністерство фінансів України - включає зведені проєктні обсяги державного замовлення до проєкту Закону України «Про Державний бюджет України» на відповідний рік.

Кабінет Міністрів України затверджує постанову про обсяги державного замовлення на відповідний рік та за поданням Мінекономіки вносить упродовж року відповідні коригування до нього.

Міністерство освіти і науки України з урахуванням середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці, доведеного до МОН Мінекономіки, та обсягів видатків Державного бюджету України, сформованого за проєктними обсягами державного замовлення, на зазначені цілі подає Мінекономіки потребу у підготовці фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів.

Пропозиції до проєкту державного замовлення подаються на наступний за плановим рік та наступні два бюджетні періоди у натуральному та вартісному виразах відповідно до затверджених критеріїв у розрізі освітньо-кваліфікаційних рівнів, галузей знань і спеціальностей з урахуванням середньострокового прогнозу.

МОН здійснює розміщення державного замовлення на конкурсних засадах за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти.

Наразі, як свідчать дані заходів державного фінансового контролю, проведених Рахунковою палатою України та Державною аудиторською службою України, відбір виконавців державного замовлення здійснюється формально. Тобто фактично наразі замість підготовки фахівців у яких є реальна потреба на ринку праці здійснюється фактичне утримання навчальних закладів.

У зв’язку з цим, запропоновано, щоб *Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти* перевіряло вищі, професійно-технічні навчальні заклади, заклади післядипломної освіти, наукові установи державної та комунальної форми власності, які пройшли конкурсний відбір та з якими укладено державний контракт на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів за державним замовленням, на відповідність їх освітньої діяльності чинному законодавству України.

Для реалізації механізму державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю необхідно вдосконалити відповідне нормативно-правове забезпечення.

Зокрема, наразі потребують доповнення такі основні нормативно-правові акти як:

- Закон України «Про освіту»[2];
- Закону України «Вищу освіту» [3];
- Закону України «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні» [4];
- Закон України «Про державний бюджет України»**;**
- Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» [5];
- постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності» [6];
- постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» [7];
- Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти [8];
- Порядок проведення державної атестації закладів вищої освіти в частині провадження ними наукової (науково-технічної) діяльності [9];
- Методика оцінювання наукових напрямів закладів вищої освіти під час проведення державної атестації закладів вищої освіти в частині провадження ними наукової (науково-технічної) діяльності [10] (Додаток А).

Крім того, наразі виникла потреба в розробленні Методики проведення ІТ-аудиту наукової діяльності закладів вищої освіти (Додаток Б).

На рис. 4 запропоновано напрями встановлення взаємозв’язку між зазначеними нормативними актами України з питань державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю.

На рис. 4 пунктиром позначено авторську методику проведення ІТ-аудиту наукової діяльності закладів вищої освіти, яка може бути використана як працівниками МОН під час ліцензування закладів вищої освіти, працівниками НАЗЯВО під час акредитації навчальних закладів в цілому та окремих освітніх програм, а також Державною аудиторською службою України при здійсненні фінансового контролю за ефективним використанням бюджетних коштів на підготовку фахівців для національної економіки.

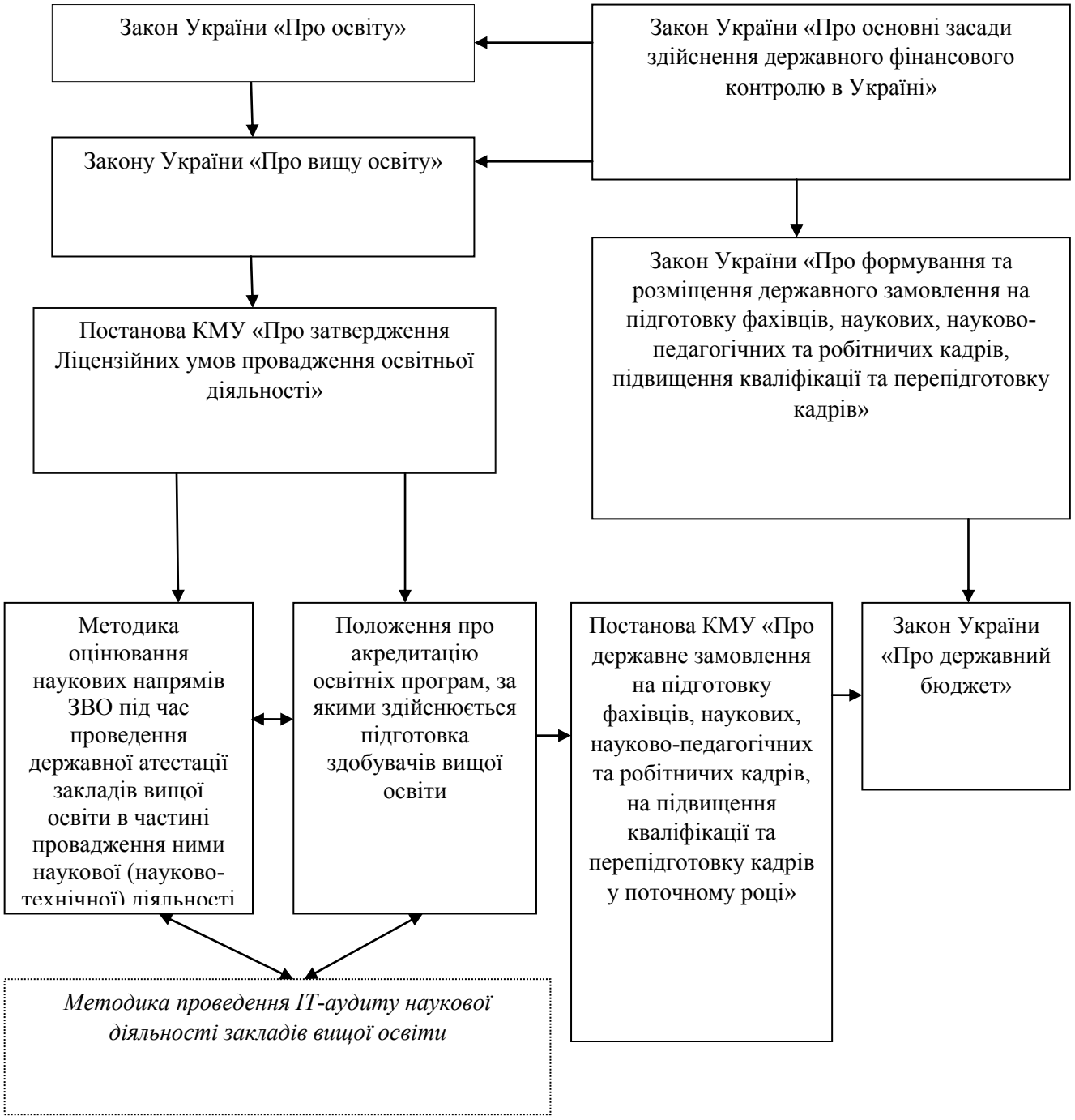

Рис. 4. Напрями встановлення взаємозв'язку між нормативними актами України з питань державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю

Джерело: розроблено автором

У зазначених документах запропоновано запровадити низку регуляторних норм, а саме (додатки А-В):

- доповнено перелік функцій Кабінету Міністрів України у сфері вищої освіти; уточнено коло суб'єктів державного управління закладами вищої освіти;
- доповнено перелік повноважень Державної аудиторської служби України щодо державного управління закладами вищої освіти;
- доопрацьовано види державного фінансово контролю та аудиту;

- запропоновано авторське визначення поняття «ІТ-аудиту наукової діяльності закладів вищої освіти»;
- встановлено коло суб'єктів ІТ-аудиту наукової діяльності закладів вищої освіти;
- уточнено перелік та джерела інформації, необхідної для формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів;
- удосконалено перелік інформації, що подається до МОН закладами вищої освіти в якості самоаналізу при проходженні державної атестації в частині провадження ними наукової (науково-технічної) діяльності;
- запропоновано зміни до критеріїв, за якими буде проводитись державна атестація з урахуванням завдань закладів вищої освіти;
- доопрацьовано перелік показників, за якими проводиться оцінювання наукової діяльності закладів вищої освіти;
- розроблено матрицю взаємозв'язку між результатами наукової атестації закладів вищої освіти та кількістю бюджетних місць, що будуть виділятись за окремим напрямом підготовки (спеціальністю) та в цілому.

Авторські пропозиції щодо внесення змін і доповнень до нормативно-правових актів з питань державного управління закладами вищої освіти схематично відображено у табл. 1.

Основними інструментами, які може використовувати Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти для такої перевірки є оцінювання результатів наукової діяльності на основі даних самоаналізу та шляхом проведення ІТ-аудиту. Результати проведеної перевірки стануть підставами для формування державного замовлення на підготовку студентів закладами вищої освіти.

Напрямами реалізації механізму державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю мають бути:
- систематизація критеріїв для оцінювання результатів наукової діяльності закладів вищої освіти;
- порівняння їх з вимогами до ліцензування (акредитації) освітньої діяльності закладів вищої освіти;
- встановлення критеріїв для формування замовлень на отримання бюджетних місць;
- встановлення взаємозв'язку між критеріями для оцінювання результатів наукової діяльності та розподілом бюджетних коштів;
- надання бюджетних місць лише тим закладам вищої освіти, які здійснюють наукові дослідження на встановленому рівні.

Використовуючи ієрархічний підхід, напрями реалізації механізму державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю представлені на рис. 5 [10].

Таблиця 1

Основні пропозиції щодо внесення змін і доповнень до нормативно-правових актів з питань державного управління закладами вищої освіти

Назва нормативно-правового акту	Сутність запропонованих змін та доповнень
Закон України «Про освіту»	доповнено перелік функцій Кабінету міністрів України у сфері вищої освіти уточнено коло суб'єктів державного управління ЗВО
Закон України «Вищу освіту»	
Закон України «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні»	доповнено перелік повноважень Державної аудиторської служби України щодо державного управління закладами вищої освіти; доопрацьовано види державного фінансово контролю та аудиту
Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів»	уточнено перелік та джерела інформації, необхідної для формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів
Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності»	запропоновано авторське визначення поняття «ІТ-аудиту наукової діяльності закладів вищої освіти»; встановлено коло суб’єктів ІТ-аудиту наукової діяльності закладів вищої освіти
Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти	
Методика проведення ІТ-аудиту наукової діяльності закладів вищої освіти	
Методика оцінювання наукових напрямів закладів вищої освіти під час проведення державної атестації закладів вищої освіти в частині провадження ними наукової (науково-технічної) діяльності	удосконалено перелік інформації, що подається до МОН закладами вищої освіти в якості самоаналізу при проходженні державної атестації в частині провадження ними наукової (науково-технічної) діяльності; запропоновано зміни до критеріїв, за якими буде проводитись державна атестація з урахуванням завдань закладів вищої освіти; доопрацьовано перелік показників, за якими проводиться оцінювання наукової діяльності закладів вищої освіти
Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів»	розроблено матрицю взаємозв’язку між результатами наукової атестації закладів вищої освіти та кількістю бюджетних місць, що будуть виділятись за окремим напрямом підготовки (спеціальністю) та в цілому

Джерело: розроблено автором

Запропоновані напрями реалізації механізму державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю сприятимуть більш ефективному розподілу та використанню бюджетних коштів на

підготовку здобувачів вищої освіти, а також підвищенню рівня наукових досліджень освітніх установ України.

Рис. 5. Основні напрями реалізації механізму державного управління закладами вищої освіти інструментами фінансового контролю

Джерело: складено автором

Таким чином, впровадження нового концептуального підходу до визначення інструментів фінансового контролю сприятиме не лише реформуванню системи оцінки закладів вищої освіти, а й дозволить вдосконалити механізм державного управління системою вищої освіти в цілому.

Література:

1. Гребень С. Є. Світовий досвід організації державного фінансового контролю: основні аспекти та їх адаптація до України. *Проблеми управління соціальним і гуманітарним розвитком :* матеріали XI Регіональної науково-практичної конференції за міжнародною участю. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. с. 213-216.

2. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-19 (поточна редакція). № 38-39. URL : http://www. http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19.

3. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18.

4. Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні: Закон України від 16.10.2012 № 5463-VI. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/ show/2939-12.

5. Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів : Закон України від 20.11.2012 № 5944-VI–Верховна Рада України. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5499-17.

6. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності: постанова Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 № 1187. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF.

7. Про затвердження Порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів: постанова Кабінету Міністрів України від 15.04.2013 № 306. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/306-2013-%D0%BF.

8. Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 977. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0880-19.

9. Порядок проведення державної атестації закладів вищої освіти в частині провадження ними наукової (науково-технічної) діяльності: постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2018 № 652. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/652-2018-%25D0% 25BF.

10. Методика оцінювання наукових напрямів закладів вищої освіти під час проведення державної атестації закладів вищої освіти в частині провадження ними наукової (науково-технічної) діяльності: наказ Міністерства освіти і науки України від 12 березня 2019 року № 338. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0688-19.

ОПТИМІЗАЦІЯ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ЛАПТЄВ М.С.
кандидат економічних наук,
асистент кафедри управління фінансово-економічною безпекою,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3537-6345

В умовах економічної кризи і нестабільної соціально-політичної ситуації в країні, на діяльність вітчизняних закладів вищої освіти чинять постійний прямий або непрямий вплив різноманітних загроз, які формуються у зовнішньому та внутрішньому середовищі і носять системний характер. Особливістю загроз в сфері освіти є їх динамічний характер через виникання нових трансформацій загроз. Змінюється і механізм впливу цих загроз на діяльність, розвиток і економічну безпеку закладів вищої освіти шляхом взаємодії з усіма складовими внутрішнього середовища та напрямки навчально-наукової діяльності закладів вищої освіти.

З метою комплексної протидії всім існуючим і можливим загрозам, заклад вищої освіти повинен мати ефективну систему економічної безпеки.

Особлива роль в системі економічної безпеки закладів вищої освіти належить внутрішній підсистемі, що обумовлено особливостями діяльності закладів вищої освіти та необхідністю постійного моніторингу виконання ліцензійних вимог провадження освітньої діяльності.

Від стану внутрішнього середовища в значній мірі залежить стабільна робота, сталий розвиток і економічна безпека закладів вищої освіти. Основними суб’єктами внутрішньої підсистеми економічної безпеки закладів вищої освіти є ректорат, вчена рада, деканати, факультети, кафедри, лабораторії, підрозділи забезпечення навчального процесу, наукові підрозділи та ін. Кожен із суб’єктів які входять до внутрішньої підсистеми економічної безпеки закладів вищої освіти має свої ресурси, які можна використовувати для забезпечення підготовки і проведення конкретних заходів щодо комплексної протидії всім існуючим і можливим факторам загроз зовнішнього і внутрішнього середовища та забезпечення економічної безпеки закладів вищої освіти в цілому.

Ґрунтуючись на результатах досліджень побудови системи економічної безпеки, проведеного у першому розділі дисертації, пропонуємо створити інноваційну модель комплексного забезпечення економічної безпеки закладу вищої освіти, яка ґрунтується на використанні в цілях забезпечення економічної безпеки не тільки власних ресурсів, але також і ресурсів зовнішніх зацікавлених організацій.

Забезпечення економічної безпеки закладу вищої освіти безпосередньо залежить від якості надання освітніх послуг, важливою складовою якого є інформаційно-аналітичного забезпечення освітньої діяльності, відсутність

якого призводить до порушень чинного законодавства та інших негативних наслідків.

Актуальність системного підходу до управління закладами вищої освіти з позицій економічної безпеки посилюється тим, що їх більша частина не лише до розробки, а й до використання та безумовного виконання внутрішніх документів з питань забезпечення якості освітніх послуг ставляться недбало, що призводить до виникнення загроз економічні безпеці вказаних закладів.

Запропонований нами системний підхід до документаційного забезпечення якості надання освітніх послуг, повинен охоплювати наступні напрями:

- організація системи забезпечення якості надання освітніх послуг;
- розподіл ключових управлінських ролей щодо функціонування системи забезпечення якості надання освітніх послуг;
- організація праці, навчання та підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, які забезпечують надання освітніх послуг;
- залучення науково-педагогічних працівників до процесу виконання цілей системи забезпечення якості надання освітніх послуг шляхом консультацій, інформування за всіма відповідними аспектами;
- мотивація науково-педагогічних працівників з метою активної участі в процесах організації та реалізації вдосконалення системи забезпечення якості надання освітніх послуг;
- виявлення загроз та ризиків, що випливають на стан системи забезпечення якості надання освітніх послуг;
- розробка та впровадження заходів управління виявленими загрозами та ризиками;
- створення програми поліпшення стану системи забезпечення якості надання освітніх послуг, в тому числі заходів мотиваційного регулювання.

Інформаційно-аналітичне забезпечення процесів та процедур забезпечення якості надання освітніх послуг з позицій економічної безпеки супроводжується застосуванням зовнішніх законодавчих та нормативно-правових актів з питань вищої освіти, а також розробкою внутрішніх нормативних документів — положень, методик, інструкцій, переліків тощо. При цьому кожен заклад вищої освіти може самостійно обирати як номенклатуру внутрішньої документації, так і форми її створення та розповсюдження.

Основні процеси та процедури щодо забезпечення якості надання освітніх послуг закладу вищої освіти, які підлягають документуванню, наведено у табл. 1.

Вважаємо, що основна мета документаційного забезпечення якості надання освітніх послуг полягає у формуванні необхідної й достатньої інформаційно-аналітичної бази, які ґрунтується на основі діючих державних нормативно-правових актах, міжнародних стандартах управління та внутрішніх рекомендаціях, а також забезпечує професійні потреби науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти при наданні освітніх послуг здобувачам вищої освіти.

Таблиця 1

Основні процеси та процедури щодо документаційного забезпечення якості надання освітніх послуг в контексті економічної безпеки ЗВО

Процеси	Процедури
розподіл ключових управлінських прав та обов'язків щодо документаційного забезпечення якості надання освітніх послуг	призначення відповідальних осіб за розробку документаційного забезпечення якості надання освітніх послуг
	розробка положень, методик, інструкцій, переліків та інших внутрішніх документів, що використовуються задля забезпечення якості надання освітніх послуг
навчання з загальних питань забезпечення якості надання освітніх послуг	залучення науково-педагогічних працівників до процесу забезпечення якості надання освітніх послуг
ідентифікація загроз, що пов'язані з забезпеченням якості надання освітніх послуг	вимірювання впливу загроз на процес забезпечення якості надання освітніх послуг; їх нейтралізація та запобігання їх повторному виникненню
контроль за станом документаційного забезпечення якості надання освітніх послуг	інформування науково-педагогічних працівників щодо стану забезпечення якості надання освітніх послуг
створення та реалізація програм поліпшення документаційного забезпечення якості надання освітніх послуг в контексті економічної безпеки ЗВО	мотивація науково-педагогічних працівників з метою активної участі в процесах організації та реалізації вдосконалення системи забезпечення якості надання освітніх послуг

Джерело: розроблено автором

Документаційне забезпечення якості надання освітніх послуг передбачає систематизацію всієї документації, що стосується даного напряму діяльності ЗВО (рис. 1).

Вхідною базою (зовнішніми документами) для документаційного забезпечення якості надання освітніх послуг служать вимоги і рекомендації конвенцій та міжнародних стандартів, чинні та обов'язкові для виконання в організаціях України, законодавчі та нормативно-правові акти з питань вищої освіти, а також вимоги і рекомендації керівництва ЗВО.

З метою вдосконалення правової бази, яка регламентує діяльність ЗВО пропонуємо внести зміни до Законів України, які регламентують діяльність вітчизняної системи освіти, зокрема, до Закону України «Про освіту» [1] та Закону України «Про вищу освіту» [2] шляхом введення таких понять, як:

- економічна безпека закладу вищої освіти;
- система економічної безпеки закладу вищої освіти;
- освітня послуга;
- документаційне забезпечення якості надання освітніх послуг;
- інформаційна безпека закладу вищої освіти;
- служба безпеки закладу вищої освіти;
- служба забезпечення якості надання освітніх послуг (Додаток Г).

Рис. 1. Структура документаційного забезпечення якості надання освітніх послуг

Джерело: розроблено автором на основі [3-4]

Пропозиції щодо внесення змін та доповнень до Законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту»:

1. До основних термінів внести наступні доповнення:

- Освітня послуга – це комплекс послуг, які надаються здобувачам вищої освіти шляхом здійснення різних форм та видів навчання, залучення до проведення наукових досліджень та участі у позанавчальній діяльності закладу вищої освіти.
- Документаційне забезпечення якості надання освітніх послуг - документальне оформлення процесів планування, організації, моніторингу та контролю, регулювання та обліку документації з питань забезпечення якості надання освітніх послуг закладу вищої освіти в контексті економічної безпеки.
- Економічна безпека закладу вищої освіти – це такий стан компонентів його внутрішнього середовища, який дозволяє йому стабільно функціонувати і розвиватися в умовах євроінтеграції ринку освітніх послуг.
- Система економічної безпеки закладу вищої освіти – сукупність суб’єктів забезпечення безпеки, технічних засобів та технологій протидії терористичним актам та іншим загрозам закладам освіти та учасникам освітнього процесу.
- Інформаційна безпека закладів вищої освіти – система організаційних, правових та технічних заходів спрямованих на захист інформаційних ресурсів закладів освіти від несанкціонованого доступу.

2. До ст.33 Закону України «Про вищу освіту» внести наступні доповнення:

- Служба безпеки закладу вищої освіти – це структурній підрозділ закладу вищої освіти, що забезпечує безпеку працівників та здобувачів вищої освіти від терористичних актів та інших загроз їх життю та здоров’ю, а також відповідає за збереження майна та інтелектуальної власності закладу вищої освіти.

- Служба забезпечення якості надання освітніх послуг - це структурній підрозділ закладу вищої освіти, що забезпечує дотримання міжнародних та вітчизняних стандартів надання освітніх послуг працівниками ЗВО здобувачам вищої освіти.

Внесення запропонованих змін та доповнень до чинного законодавства України, дозволить в перше розглядати як саму «економічну безпеку ЗВО», так і діяльність щодо її комплексного забезпечення виключно в правовому полі, що має велике значення для протидії сучасним загрозам економічній безпеці ЗВО та їх конкурентоспроможності.

З метою зручності користування нормативно-правові документи пропонуємо систематизовані у внутрішній базі, яка буде мати доступ до Інтернету задля оновлення та виявлення змін у зазначених документах. З числа відповідальних працівників ЗВО, необхідно визначити осіб, відповідальних за вчасне їх отримання, актуалізацію і поширення серед науково-педагогічних працівників.

Вихідними (внутрішніми) документами ЗВО є розроблені і затверджені внутрішні нормативні акти: положення, методики, інструкції, стандарти організації, переліки тощо. Внутрішні документи, що регламентують забезпечення якості надання освітніх послуг, складаються з таких груп, як:

- *організаційні* - положення про структурні підрозділи закладу вищої освіти, посадові інструкції науково-педагогічних, наукових та інших працівників;
- *регламентні* – методики розрахунку рейтингу науково-педагогічних працівників та кафедр, інструкції заповнення карток навчального навантаження, переліки відповідальних осіб за напрямками надання освітніх послуг тощо;
- *розпорядчі* – накази ректора університету (інституту, академії), розпорядження (ректора, проректорів, деканів, директорів навчально-наукових інститутів), плани робіт на напрямками надання освітніх послуг;
- *довідково-інформаційні* – протоколи засідань кафедр, вчених рад навчально-наукових інститутів та університету, звітні документи тощо.

Орієнтовний перелік цих документів наведено в Додатку Д.

У кожному закладі вищої освіти визначаються компетенції та порядок дій науково-педагогічних працівників щодо: розробки внутрішніх нормативних актів; поширення актів, збору та аналізу пропозицій і зауважень працівників стосовно ефективного їх впровадження.

Документаційне забезпечення якості надання освітніх послуг належить до управлінської діяльності ЗВО, тому вона повинна вводитися в дію розпорядчими документами — наказами. Для легітимності функціонування системи забезпечення якості надання освітніх послуг спочатку розробляється регламентна документація, що визначає порядок дій щодо надання освітніх послуг, яка передбачає затвердження форм і порядок облікової документації.

Для полегшення роботи з документацією пропонуємо кожному ЗВО розробляти інструкцію документознавства, в якій повинні бути розкриті питання систематизації внутрішньої документації, розробки, оформлення та розподілу документів, внесення в них змін, управління документами і даними

на електронних носіях. Спеціально розробляються, затверджуються і постійно контролюються (враховуються) всі управлінські, організаційно-методичні, довідкові документи та форми. Загальний перелік документів, що діють у ЗВО, затверджується із зазначенням структурних підрозділів та/чи осіб, відповідальних за зберігання контрольних примірників документів. Ґрунтуючись на системному підході щодо забезпечення економічної безпеки у ЗВО, документаційне забезпечення якості надання освітніх послуг повинно охоплювати і включати всі процеси та процедури, наведені у табл. 1, на основі яких було розроблено та запропоновано процесну класифікацію внутрішніх документів (рис. 2).

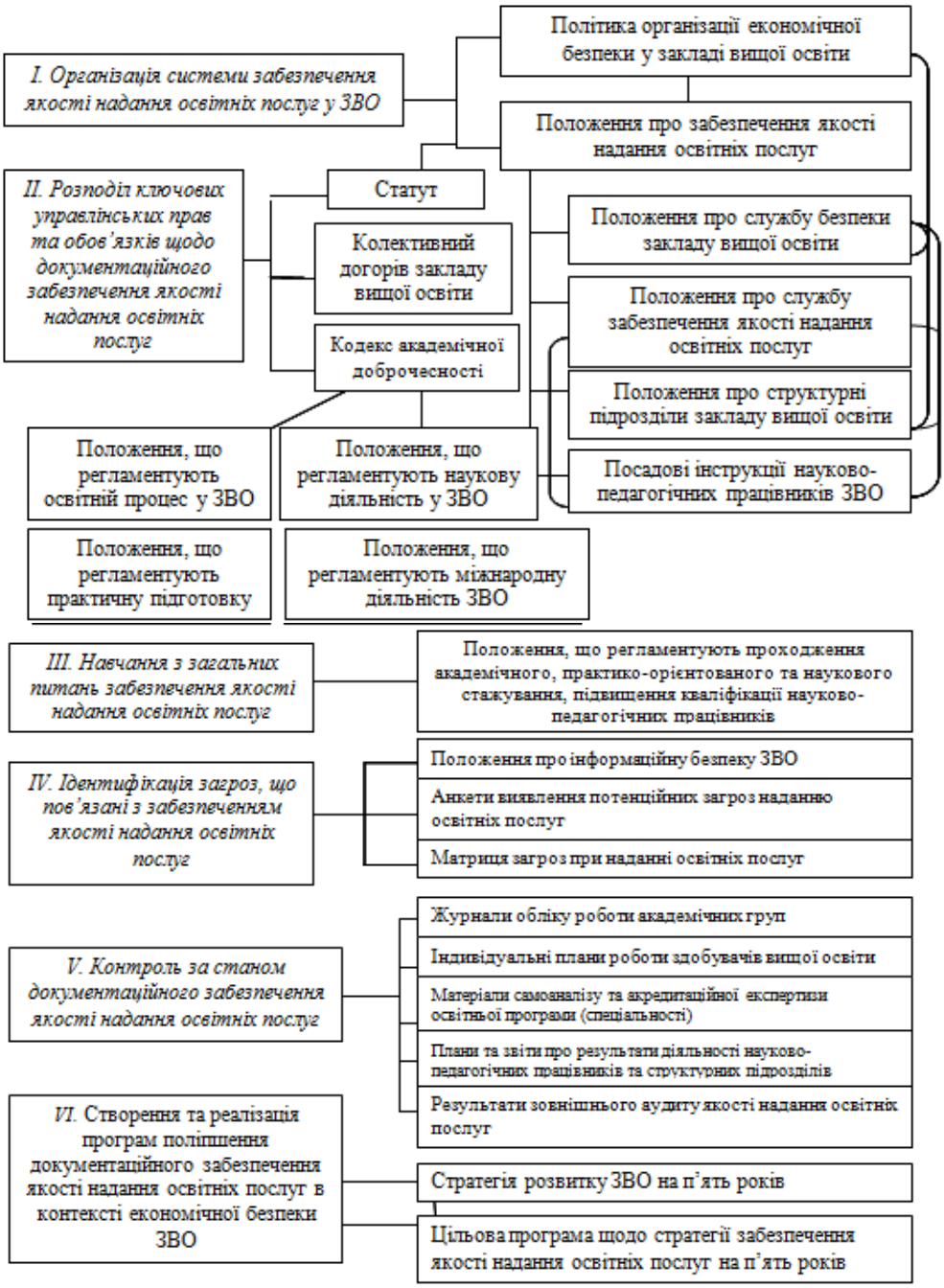

Рис. 2. Процесний підхід до класифікації внутрішніх документів щодо забезпечення якості надання освітніх послуг закладами вищої освіти

Джерело: розроблено автором на основі [5-6]

Основним внутрішнім документом, який регламентує функціонування системи економічної безпеки закладу вищої освіти є «*Політика організації безпеки у закладі вищої освіти*», у якій зазначаються основні принципи та методи забезпечення безпеки, в тому числі й економічної, встановлюються об'єкти та суб'єкти, а також визначаються напрями та ресурси забезпечення безпеки ЗВО. На основі зазначеної «Політики організації безпеки у закладі вищої освіти» Вчена рада закладу вищої освіти визначає і затверджує «Положення про забезпечення якості надання освітніх послуг», що містить стисло висловлені цілі і шляхи їх досягнення. Це Положення згідно з Законом України «Про вищу освіту», має бути органічно поєднане з усіма елементами процесу надання освітніх послуг ЗВО.

Консультуючись із науково-педагогічними працівниками ЗВО та їх представниками, Вчена рада затверджує «Положення про забезпечення якості надання освітніх послуг», яке повинно: відповідати специфіці, переліку освітніх програм (спеціальностей), галузевій приналежності; бути коротким за змістом, чітко викладеним, мати визначену дату та вводитися в дію за наказом ректора; бути доступним для ознайомлення всіма науково-педагогічними працівниками; відповідати чинному законодавству України з урахуванням змін, які відбуваються; бути доступним зовнішнім зацікавленим сторонам, які мають відношення до забезпечення якості надання освітніх послуг. На основі «Політики організації безпеки у закладі вищої освіти» розробляється «Положення про службу безпеки закладу вищої освіти», яке регламентує основні цілі та методи нейтралізації впливу на діяльність закладу вищої освіти різноманітних зовнішніх та внутрішніх загроз, в тому числі й в економічній сфері, встановлює коло осіб, що здійснюють забезпечення безпеки в цілому, та економічної безпеки зокрема.

На основі нормативно-правових актів з питань вищої освіти та внутрішніх нормативних документів таких, як: «Політика організації безпеки у закладі вищої освіти» та «Положення про забезпечення якості надання освітніх послуг», розробляється «Положення про службу забезпечення якості надання освітніх послуг». В ньому зазначаються структура і завдання служби забезпечення якості надання освітніх послуг; порядок взаємодії з іншими структурними підрозділами; порядок взаємодії між різними структурними підрозділами в середині ЗВО, а також взаємодії ЗВО із зовнішніми інституціями; періодичність і порядок внутрішніх перевірок; розподіл ключових управлінських ролей щодо забезпечення якості надання освітніх послуг.

Це Положення має бути погоджене зі службою безпеки ЗВО та профспілкою (зборами трудового колективу), а також затверджене Вченою радою ЗВО. Ним встановлюється порядок розробки, впровадження і функціонування системи забезпечення якості надання освітніх послуг з метою надання здобувачам вищої освіти освітніх послуг високого рівня для здобуття ними анонсованих при вступі до ЗВО компетенцій. Крім того, в ньому зазначаються умови комплектації служби забезпечення якості надання освітніх послуг, її завдання, функції, права та відповідальність осіб, які в ній працюють.

На основі вищезазначених внутрішніх нормативних документів розробляються *Положення про структурні підрозділи закладу вищої освіти*, які не лише передбачають розподіл обов'язків, прав, відповідальності, характер зв'язків між науково-педагогічними працівниками, керівниками структурних підрозділів, керівництвом ЗВО та службою безпеки, а й службою забезпечення якості надання освітніх послуг. Проекти положень про структурні підрозділи та посадових інструкцій розробляються відповідними керівниками підрозділів і затверджуються Вченою радою ЗВО після погодження розділу, що стосується безпеки з керівником відповідної служби, а також розділу, що стосується якості освітніх послуг - з керівником служби забезпечення якості надання освітніх послуг.

Посадові інструкції науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти розробляються з метою поєднання управління в сферах економічної безпеки та забезпечення якості надання освітніх послуг. Вони повинні бути розроблені, затверджені на засіданнях відповідних структурних підрозділів і доведені до відома всіх науково-педагогічних працівників ЗВО при працевлаштуванні на відповідну посаду. У обов'язковому порядку до посадових інструкцій повинна вноситись інформація про обов'язки та повноваження персоналу, щодо забезпечення якості освітніх послуг та інформація, пов'язана з порушенням економічної безпеки, в тому числі порушення принципів академічної доброчесності, авторського права, розголошення інформації, що містить комерційну таємницю тощо. Окремої уваги потребують питання організації стажувань як здобувачів вищої освіти, так і науково-педагогічних працівників задля підвищення якості надання освітніх послуг. З цією метою розробляються та затверджуються Вченої радою ЗВО положення, що регламентують проходження академічного, практико-орієнтованого та наукового стажування, підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників. Окремої уваги заслуговують питання, пов'язані з управління загрозами та ризиками, що пов'язані з забезпеченням якості надання освітніх послуг. З цією метою розробляється Кодекс академічної доброчесності, який сприятиме: запобіганню плагіату як у роботах здобувачів вищої освіти, так і у методичних і наукових працях викладачів; захисту інтелектуальної власності науково-педагогічних працівників; ліквідації корупції під час надання освітніх послуг; виникненню інших ситуацій, які знижують якість навчання та негативно впливають на економічну безпеку ЗВО в цілому.

Досить актуальним для закладів вищої освіти, як і для комерційних підприємств, залишається питання інформаційної безпеки, яке має різноманітні прояви від вірусних атак до використання брудних технологій у наборі абітурієнтів конкурентами та поширення неправдивої інформації. Вирішити зазначене питання можна шляхом розробки та введення в дію «*Положення про інформаційну безпеку ЗВО*», в якому буде систематизовано всі інформаційні потоки ЗВО, визначено коло осіб, які мають доступ до тієї чи іншої інформації.

Анкети виявлення потенційних загроз наданню освітніх послуг передбачають розробку питань за окремими напрямами освітньої діяльності (начальний процес, наукові дослідження, практична підготовка, міжнародна діяльність) або

процесами (створення проектної групи (групи забезпечення) спеціальності, відкриття спеціалізованої вченої ради по захисту дисертацій тощо), на які повинні дати відповіді структурні підрозділи (центри відповідальності) ЗВО, що допоможе ідентифікувати потенційні та виявити реальні загрози діяльності ЗВО та його економічній безпеці. Приклад щодо можливого варіанту анкети виявлення потенційних загроз наданню освітніх послуг при створенні проектної групи (групи забезпечення) спеціальності, наведено у Таблиці 2.

Таблиця 2

Звіт про якісні показники грантового фінансування групи забезпечення спеціальності

№	**Вид робіт**	Члени Проектної групи / Групи забезпечення				
		ПІБ	ПІБ	ПІБ	ПІБ	ПІБ
1	Публікація статей у періодичних виданнях, які включені до наукометричних баз, рекомендованих МОН, зокрема Scopus або Web of Science Core Collection (за друк)					
2	Публікація статей у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України					
3	Публікація статей у наукових виданнях Університету «КРОК» (оплата праці)					
4	Підготовка:					
	Навчального посібника					
	Монографії					
5	Підготовка Книги (оплата праці)					
6	Оформлення авторських свідоцтв					
7	Участь у професійних об’єднаннях					
8	Підвищення кваліфікації:					
	1) в Україні					
	2) за кордоном					
	3) отримання мовного сертифікату В2					
9	Участь у конференціях (оргвнесок)					
	1) Університету «КРОК»					
	2) міжнародних в Україні					
	3) міжнародних за кордоном					
10	Наукові відрядження					
11	Організація і проведення студентських олімпіад та конкурсів					
12	Керівництво студентським науковим гуртком					
13	Керівництво науковою роботою студентів (статті, конференції, конкурси)					
14	Проведення майстер-класів, тематичних дискусій, конференцій					
15	Інше					
РАЗОМ						

Джерело: розроблено автором

На основі отриманої інформації у вигляді відповідей на запитання у Анкетах, Служба безпеки ЗВО спільно зі Службою забезпечення якості надання освітніх послуг, розробляють Матриці загроз при наданні освітніх послуг як взаємозалежність між ресурсами забезпечення економічної безпеки ЗВО, та окремими особами, кафедрами, відділами, факультетами, деканатами, інститутами, тощо (табл. 3).

Таблиця 3

Матриця загроз при наданні освітніх послуг

Види ресурсів	ПІБ	Навчально-науковий інститут				
		Кафедра 1	Кафедра 2	Кафедра 3	Кафедра 4	Кафедра 5
Кадрові (інтелектуальні) ресурси						
Навчально-методичні ресурси						
Наукові ресурси						
Матеріально-технічні ресурси						
Інформаційні ресурси						
Організаційно-управлінські ресурси						
Фінансові ресурси						
Адміністративні ресурси						
Ресурси корпоративної культури						
Ресурси служби безпеки						
Ресурси часу						

Джерело: розроблено автором

У запропонованій Матриці загроз при наданні освітніх послуг вказують загрози, які виникають під час використання ЗВО зазначених видів ресурсів, при цьому зазначаються конкретні особи, які вже зараз становлять або потенційно можуть становити загрозу діяльності ЗВО. Наприклад, не виконання групою забезпечення спеціальності ліцензійних вимог.

На основі заповнених Матриць загроз при наданні освітніх послуг ідентифікуються загрози, які доцільно ранжувати:

- *за джерелом виникнення* (науково-педагогічний працівник, інші працівники, структурний підрозділ);
- *за можливістю усунення* (загрози, які можна усунути в короткостроковий період за рахунок внутрішніх ресурсів; загрози, які можна усунути в короткостроковий період за рахунок зовнішніх ресурсів; загрози, які можна

усунути в довгостроковий період за рахунок внутрішніх ресурсів; загрози, які можна усунути в довгостроковий період за рахунок зовнішніх ресурсів; загрози, які усунути неможливо);

- *на напрямом дії* (загрози, які виникають під час навчального процесу; загрози, які виникають під час наукових досліджень; загрози, які виникають під час практичної підготовки; загрози, які виникають під час участі у міжнародних проектах).

За результатами ранжування виявлених та потенційних загроз Служба безпеки ЗВО спільно зі Службою забезпечення якості надання освітніх послуг розробляє заходи щодо їх нейтралізації та подає на затвердження керівництву ЗВО та Вченій раді.

Одним із таких заходів є постійний контроль за станом документаційного забезпечення якості надання освітніх послуг, який реалізується через ведення проміжної внутрішньої документації: журналів обліку роботи академічних груп та індивідуальних планів роботи здобувачів вищої освіти. Саме вказані документи є підтвердженням надання освітніх послуг здобувачам вищої освіти, тому від їх правильного та своєчасного заповнення залежить достовірність результатів проведеного контролю.

На окрему увагу заслуговують матеріали самоаналізу та акредитаційної експертизи освітніх програм (спеціальностей) ЗВО, на основі яких також можна отримати уявлення про готовність навчального закладу до провадження освітньої діяльності з кожної спеціальності.

Порівняння даних, наведених у Матеріалах самоаналізу та Анкетах виявлення потенційних загроз наданню освітніх послуг, додатково сприятиме виявленню загроз економічній безпеці ЗВО.

Результатів самоаналізу та заповнених анкет доцільно враховувати при планування діяльності як окремих науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів, так і університету в цілому.

Вважаємо за доцільне здійснювати обов’язкове порівняння планів діяльності, розроблених на початку навчального року, та звітів про результати діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів, складених наприкінці року, що сприятиме прийняттю відповідних управлінських та кадрових рішень.

Узагальненням результатів щодо створення та реалізації програм щодо поліпшення документаційного забезпечення якості надання освітніх послуг в контексті економічної безпеки ЗВО стане розробка Стратегії розвитку ЗВО на п’ять років, яка включатиме напрями нейтралізації загроз при наданні освітніх послуг.

Документаційне забезпечення якості надання освітніх послуг ЗВО повинно включати:

- інформацію, що випливає з функціонування системи забезпечення якості надання освітніх послуг та економічної безпеки в цілому;
- записи щодо виявлених порушень забезпечення якості надання освітніх послуг, що негативно вплинули на економічну безпеку ЗВО;

- записи щодо порушень вимог чинного законодавства та нормативно-правових актів з питань вищої освіти;
- результати внутрішнього та незалежного зовнішнього моніторингу забезпечення якості надання освітніх послуг.

Пропонуємо здійснювати відповідні записи задля подальшого планування заходів щодо нейтралізації виявлених загроз за рахунок внутрішніх та зовнішніх ресурсів.

Взяті на облік документи і протоколи повинні мати відкритий доступ для використання керівництвом та іншими відповідальними особами, перелік яких зазначено у «Положенні про забезпечення якості надання освітніх послуг». З іншого боку, всі вказані документи мають конфіденційний характер і можуть бути видані стороннім особам тільки з дозволу керівництва організації.

Розробка нових документів, їх узгодження і затвердження повинні здійснюватися компетентними спеціалістами з урахуванням зауважень та пропозицій керівників зацікавлених структурних підрозділів. Порядок складання керівних документів, їх всебічної перевірки перед введенням в дію і затвердженням встановлюється «Інструкцією з діловодства ЗВО», де необхідно відобразити структуру оформлення документів.

Пропонуємо вищезазначену інформацію зберігати на паперових та електронних носіях Службою безпеки ЗВО та Службою забезпечення якості надання освітніх послуг, а також керівниками структурних підрозділів.

Будь-які документи ЗВО, інформаційні і звітні дані можуть вестись, оброблятися і зберігатися на електронних носіях. Інформація, що підлягає зберіганню, повинна копіюватися на резервні автономні носії з метою захисту від втрати при ушкодженні оригіналу. Відповідальність за достовірність і своєчасність надання інформації з економічної безпеки несуть керівники і відповідальні особи підрозділів, в яких ведуться записи. Відповідальним в організації за управління документацією і даними є керівник служби безпеки ЗВО.

Використання процесного підходу до класифікації внутрішніх документів щодо забезпечення якості надання освітніх послуг закладами вищої освіти передбачають не лише систематизацію документообігу, а й його логічну будову, яка враховує особливості діяльності освітніх установ та забезпечення їх економічної безпеки.

При підготовці інформаційно-аналітичних документів для ректора і проректорів закладу вищої освіти особливу увагу необхідно приділяти достовірності та зрозумілості процесів, що відбуваються в системі освіти.

Модель системи взаємодії служби безпеки та Служби забезпечення якості надання освітніх послуг з внутрішніми і зовнішніми суб'єктами системи економічної безпеки закладу вищої освіти представлена на рисунку 3.

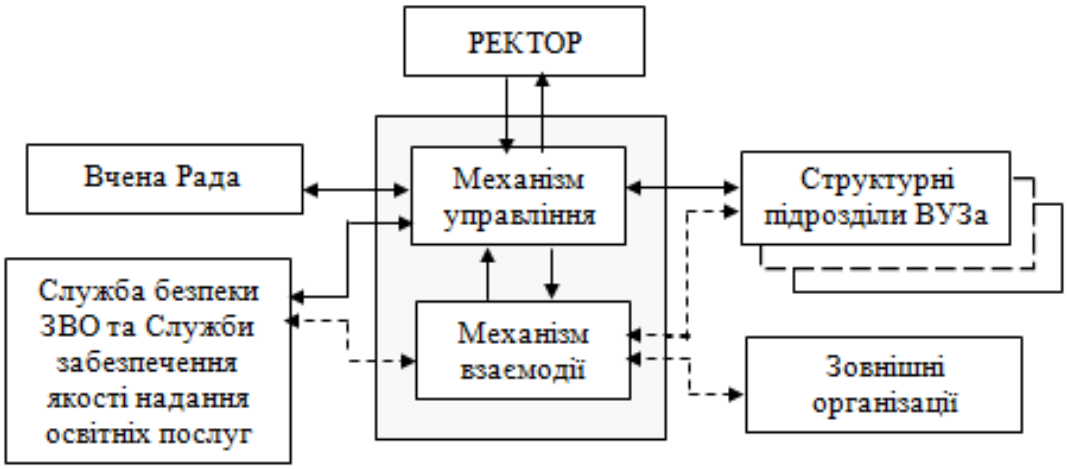

Рис. 3. Система взаємодії служби безпеки з внутрішніми та зовнішніми суб'єктами системи економічної безпеки закладів вищої освіти

Джерело: розроблено автором

Вважаємо, що основними завданнями служби безпеки повинні бути (Додаток Е):

- своєчасне виявлення, аналіз та оцінка всіх факторів загроз для діяльності та економічній безпеці закладів вищої освіти, котрі існують у зовнішньому і внутрішньому середовищі;
- прогнозування виникнення в найближчій і віддаленій перспективі нових факторів загроз для діяльності і економічної безпеки закладів вищої освіти;
- вивчення, аналіз і оцінка організації діяльності інших закладів вищої освіти аналогічного профілю;
- виявлення негативного інформаційного впливу щодо закладів вищої освіти з метою нанесення шкоди його іміджу;
- здійснення пошуку з використанням технологій конкурентної розвідки інформації, необхідної для прийняття оперативних і стратегічних рішень керівниками закладів вищої освіти щодо забезпечення його стабільної роботи, розвитку та забезпечення економічної безпеки;
- підготовка інформаційно-аналітичних документів для ректора і проректорів про фактори загроз зовнішнього і внутрішнього середовища і механізмі їх впливу на діяльність і економічну безпеку закладів вищої освіти;
- здійснення охорони території, навчальних корпусів та аудиторій, лабораторій та їх обладнання;
- протидію ворожого інформаційного впливу з боку недобросовісних конкурентів, з метою нанесення збитку ділової, навчально-наукової репутації керівників та співробітників закладів вищої освіти, а також його іміджу;
- здійснення оперативного інформування керівників і співробітників закладів вищої освіти про криміногенну обстановку і існуючі загрози, а також про заходи щодо забезпечення безпеки та правила поведінки з метою попередження злочинів і нещасних випадків;

- проведення внутрішнього розслідування подій, нещасних випадків і конфліктних ситуацій в структурних підрозділах закладів вищої освіти;
- здійснення взаємодії з правоохоронними органами при проведенні ними розслідування скоєних стосовно закладів вищої освіти, його співробітників і студентів.

До основних завдань служби забезпечення якості надання освітніх послуг слід віднести:

- вивчення всіх змін в законодавстві, що регулює діяльність системи освіти і науки в Україні;
- вивчення, аналіз і оцінка переваг у виборі спеціальностей потенційних споживачів освітніх послуг в даний час і прогнозування можливих їх змін, в майбутньому виходячи з тенденцій у розвитку економіки і ринку праці;
- моніторинг наявності та відповідності вимогам МОН України навчально-методичної документації в навчальних підрозділах закладів вищої освіти;
- визначення перспективних напрямків проведення науково-дослідницької роботи в закладах вищої освіти;
- моніторинг рівня організації та якості проведення навчальних занять в навчальних підрозділах закладів вищої освіти;
- визначення реального стану і відповідності сучасним вимогам технічних засобів навчання які використовуються при проведенні навчальних занять зі студентами;
- визначення реальної оцінки діяльності закладів вищої освіти студентами, що проходять навчання і випускниками;
- визначення основних тенденцій розвитку вітчизняної системи освіти.

До спільних завдань служби безпеки та служби забезпечення якості надання освітніх посліг слід виокремити:

- вивчення, аналіз і оцінка стану вітчизняного ринку освітніх послуг;
- вивчення, аналіз і оцінка потреб вітчизняної економіки в здобувачів вищої освіти усіх спеціальностей;
- прогнозування зміни потреби вітчизняної економіки в середньостроковій перспективі в здобувачів вищої освіти усіх спеціальностей;
- своєчасне виявлення проявів недобросовісної конкуренції на ринку освітніх послуг і розробка пропозицій щодо протидії недружнім діям конкурентів щодо закладів вищої освіти;
- вивчення та оцінка стану морально-психологічного клімату в структурних підрозділах закладів вищої освіти;
- проведення спеціальних заходів щодо попередження корупції та хабарництва в структурних підрозділах закладів вищої освіти;
- забезпечення інформаційної безпеки та інтелектуальної власності закладів вищої освіти.

Отже, запропоновані заходи щодо оптимізації інформаційно-аналітичного забезпечення якості надання освітніх послуг сприятимуть зміцненню економічної безпеки ЗВО та їх конкурентоспроможності на вітчизняному та міжнародному рівнях.

Література:

1. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII. URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/1060-12.

2. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18**.**

3. Лаптєв М. С. Служба безпеки як компонент системи економічної безпеки вищого навчального закладу. *Економічна безпека держави та суб'єктів підприємницької діяльності в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення:* матеріали IV всеукраїнської науково-практичної конференції. 17-19 травня 2018 р. Львів : Раст-7. 2018. С. 29-31.

4. Карпова К. В. Модель забезпечення економічної безпеки вищих навчальних закладів приватної форми власності. *Наука и образование – 2013/2014* : материалы X Международной научно-практической конференции. Чехия, Прага. 2014. С. 98-103.

5. Лаптєв М. С. Забезпечення безпеки навчальних закладів у зарубіжних країнах. *Економіка та держава.* 2019. №6. С. 69-73. DOI: 10.32702/2306-6806.2019.6.69.

6. Мартинюк В. П. Економічна безпека вищих навчальних закладів в Україні: передумови оцінювання. *Економіка. Менеджмент. Підприємництво*. 2013. № 25(II). С. 193-198.

ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНОЮ СЕРЕДНЬОЮ ОСВІТОЮ

ПАРАЩЕНКО Л.І.
доктор наук з державного управління, доцент,
професор кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0613-2998

Однією з найбільших галузей у будь-якій країні світу є освіта, яка потребує левової частки суспільних ресурсів задля реалізації завдань освітньої політики держави.

Вивченням взаємозалежності освіти та економіки займається окрема наукова галузь «економіка освіти». У економічної теорії, це один з наймолодших напрямків міждисциплінарних досліджень, який з'явився у другій половині XX століття. Спочатку дослідників цікавив взаємозв'язок освіти з економічним зростанням країни. Дещо пізніше освіта почала розглядатися як інвестиційна сфера, яка дає певну віддачу протягом усього життя індивідуумів, а ближче до кінця 90-х років освіта стала «однією з галузей», поряд з іншими галузями економіки. У цей період дослідники-економісти аналізували ресурси освіти, виробничу функцію освіти, вплив на економіку країни, формування людського капіталу та ін. Щодо економіки освіти, то дослідники узагальнено поділяються на дві групи:

1) неоконсерватори, послідовники М. Фрідмена, які вважають, що основна проблема освіти – це проблема державної монополії в цій сфері, отже посилення конкуренції і розвиток ринку освітніх послуг будуть сприяти кращим результатам;

2) прихильники державного регулювання, за яким ключова роль належить центральному уряду.

В економіці освіти досі залишається багато невивчених питань і суперечливих концепцій. Передусім це пов'язано зі складністю об'єкта і предмета вивчення цієї наукової галузі, специфікою освіти як суспільного блага, яке не може продукувати і розподілятися лише за ринковими механізмами. Освітні послуги як продукт, що формується в рамках системи освіти, на відміну від матеріальних товарів мають значну специфіку і тенденцію до урізноманітнення форм і видів. Активне виникнення нових форм і видів освіти та освітніх послуг, що спостерігається в останні десятиріччя, також ускладнює проблему. При цьому достатня кількість робіт, що існують у вітчизняній економічній літературі, досі концентрується на окремих сторонах процесу утворення або формування ринку освітніх послуг переважно у сфері вищої освіти [1, 2]. Механізми, що зумовлюють взаємодію та взаємовплив сфери освіти й освітніх послуг у системі ЗСО залишаються поза увагою дослідників. Серед вітчизняних науковців варто відзначити праці І.С. Каленюк, яка досліджує економіку освіти. Вона визначає об’єктом економіки освіти

систему освіти як галузь соціально-економічної діяльності, а предметом – економічний механізм функціонування та розвитку системи освіти [3].

З точки зору економічної теорії, всі економічні агенти (тобто виробники товарів і послуг):

- зіставляють вироблені витрати на виробництво з отриманими результатами;
- оцінюють альтернативну вартість використання обмежених ресурсів;
- оптимізують співвідношення вигод і витрат.

Відтак, предметом економіки освіти є вивчення розподілу обмежених ресурсів між альтернативними способами їх застосування для отримання найкращих результатів та обміну одних об'єктів (ресурсів, результатів) на інші, в якому відбувається їх співвідношення.

Надалі, спираючись на праці [4] ми пропонуємо використовувати таке визначення: економіка освіти – це економічні відносини економічних агентів щодо розподілу, використання та обміну обмежених ресурсів для досягнення найкращого результату.

У процесі дослідження необхідно знайти відповіді на актуальне питання, як і механізми державного управління в умовах хронічного дефіциту бюджетних коштів забезпечать ефективне функціонування і розвиток школи (загальноосвітнього навчального закладу) в процесі виробництва освітніх послуг, або звичніше для освітян – здійснення навчально-виховного процесу для задоволення освітніх потреб індивідуума, держави і суспільства.

Для виконання цього завдання важливо з’ясувати співвідношення державного управління освітою і економічного механізму управління освіти. Питання полягає передусім у їх взаємозалежності: система державного управління освітою визначає ЕМУО чи навпаки? Зрозуміло, що відповісти однозначно не можна без уточнення понять.

Якщо звернутися до російських досліджень економіки освіти (оскільки в Україні ця важлива сфера освіти залишається вкрай не дослідженою), а саме праць таких авторів, як С. Бєляков [5, 6, 7, 8], Г. Балихін [9] то ЕМУО постає як феномен повністю залежний від системи державного управління, за винятком обсягу коштів, які держава може на нього спрямувати. Водночас з’ясовується, що специфіка економічного механізму сфери освіти виявляється в неможливості його однозначного визначення. І хоча ситуація тут не статична, дослідниками сьогодні виділяються різні типи економічних відносин в системі освіти, розробляються різноманітні моделі механізму функціонування [10, 11] економіки освіти, концептуальні економічні моделі системи освіти та моделі фінансування, однак єдності думок щодо трактування змісту самого терміну «економічний механізм освіти» немає. Так, в одних публікаціях економічний механізм позначається як механізм функціонування, в інших його називають організаційно-економічним [12, 13], або організаційно-фінансовим механізмом [14], в інших дослідженнях йдеться про «механізм забезпечення ресурсами системи загальної освіти» [15].

Н. Болдирєва під організаційно-фінансовим механізмом системи загальної освіти розуміє «систему управління фінансами, призначену для організації, планування, стимулювання й контролю фінансових потоків з метою їхнього

ефективного впливу на розвиток об'єкта управління, установлювану органами державної влади відповідно до вимог об'єктивних економічних законів, реальними потребами суспільства й наявними в держави фінансовими ресурсами». Цей автор, пропонуючи «систему генерування інновацій та інноваційних процесів», які пронизують всі елементи і процеси в рамках механізму фінансування ЗСО й тим самим їх поєднують, констатує, що сьогодні під впливом інноваційних освітніх технологій і розвитку ринкових механізмів новий організаційно-фінансовий механізм у галузі освіти включає в себе:

– нові механізми державного фінансування освіти;
– диверсифікованість джерел фінансування освіти;
– учнівське самофінансування;
– податкове стимулювання інвестицій у сферу освіти;
– нові механізми оплати праці в сфері освіти;
– механізми економії від масштабу освітньої діяльності;
– механізми кредитування учня на різних щаблях його освіти.

Інший автор дослідник – Ю. Скоробогатова – організаційно-економічними механізмами називає сукупності правил, що визначають функціонування організації як об'єднання людей, що спільно реалізують деяку програму й діючих на основі певних процедур – таких, як форми оплати праці, фінансово-кредитні важелі й стимули (ціни на послуги, доходи, прибуток, якщо вона планується в процесі освітньої діяльності, фінансові, трудові ресурси, взаємини з бюджетом, платежі за ресурси та інше) [16].

Одна із перших розробок сучасної концептуальної моделі економічного механізму в загальній освіті і визначення на цій основі головних напрямків його реформування належить В. Єрошину. Він вказав, що в процесі модернізації старої моделі економічних відносин, що була складовою і невід'ємною частиною адміністративно-розподільчої системи господарювання, не були достатньо глибоко опрацьовані питання власності, розмежування повноважень у процесі економічної взаємодії освітніх установ з внутрішньогалузевими економічними партнерами, не було створено конкретних механізмів раціонального розподілу бюджетних асигнувань та забезпечення ефективного залучення позабюджетних коштів. Разом з тим, система економічних відносин у ЗСО суттєво відрізняється від тієї, яка забезпечує функціонування та розвиток вищої школи. Система ЗСО менш чутлива до кон'юнктурних коливань попиту і пропозиції на її послуги з боку матеріального виробництва і галузей соціально-культурної сфери, вона більше, ніж вища освіта, «віддалена» від ринку, оскільки покликана забезпечувати досягнення переважно стратегічних цілей розвитку суспільства. Відповідно рішення в організації економічних відносин, дієві для вищої школи, не виявляються ефективними в умовах школи загальноосвітньої. Більше того, іноді запозичення таких рішень деформує систему економічних відносин в загальній середній освіті, утрудняє управління економікою галузі і, в цілому, гальмує її розвиток. Для того, щоб виключити подібні явища, необхідно враховувати безсумнівну унікальність системи

економічних відносин в ЗСО і розробляти заходи щодо її вдосконалення, в тому числі і на базі вивчення особливостей саме цієї системи відносин [15].

На основі вивчення світового досвіду Д. Цирендоржієва встановила наявність загальної тенденції розвитку спільного інвестування в освіту з боку населення, бізнесу і держави, що виявляється у формуванні нових інструментів приватного інвестування, впровадження непрямих методів державного фінансування, які змінюють механізми прямого бюджетного фінансування. На її думку, оскільки оплата освіти понад гарантований державою рівень все більше перекладається на фізичних осіб, які фінансують її з індивідуальних доходів у розрахунку на збільшення майбутнього потоку доходів і на зростання добробуту, то це актуалізує проблему вивчення перспектив становлення системи приватного інвестування в освіту, розвиток відповідних фінансових інструментів [16].

Дослідники виділяють три моделі фінансування освіти:

– модель фінансування освіти, орієнтована на вільний ринок;
– модель фінансування освіти, орієнтована на державний ринок;
– державна модель фінансування, які реалізуються через відповідні механізми фінансування.

Дослідники теорії і практики економічних механізмів одночасно визнають їх масштабні функціональні елементи як на макроекономічному, так і на корпоративному рівнях. Такими елементами економічних механізмів є планування і прогнозування (в т.ч. нормування витрат, ціноутворення, бюджетування), облік і звітність, контроль. Методи функціонування цих елементів на макрорівнях суттєво розрізняються, оскільки поняття «економічний механізм» є певною мірою збірним, як і поняття «економіка», «механізми» чи «фінанси».

З позиції організаційної будови, економічний механізм включає в себе інші механізми. Учні-економісти визначають як найважливіші два – фінансовий механізм і механізм відтворення нової вартості (вплив фактора праці на матеріально-речові фактори виробництва).

Відтак існують теоретичні труднощі виділення елементів будови механізмів державного управління та необхідність розроблення відповідних управлінських положень як адміністративних рішень про їх модель у контексті нормативно-правової бази ЗСО. Постановка у Національній доктрині проблеми запровадження «нових економічних та управлінських механізмів розвитку освіти» є вкрай актуальною, проте й досі ця проблема з часу ухвалення доктрини (2002) не дістала належного розв’язання.

Опираючись на здобуті вище результати дослідження концептуальних та організаційно-правових засад механізмів державного управління освітою та специфіку економічних механізмів, розроблено структурну модель економічного механізму управління освітою(ЕМУО).

На нашу думку, будову ЕМУО складають:

– механізми розподілу ресурсів;
– механізм системно-територіальної організації ЗСО;
– механізми фінансування;

– механізми оперативного управління;
– механізм нормативно-правового забезпечення.

Для з'ясування механізму розподілу ресурсів у системі державного управління ЗСО проаналізуємо дві "ресурсні картини". Перша з них – це інформація про те, якими ресурсами володіє держава та які з них вона може спрямовувати на функціонування і розвиток ЗСО. Друга – які ресурси потрібні для ЗСО, щоб досягти виконання її функцій та цілей освітньої політики. Дискусія точиться переважно щодо другої ресурсної картини ЗСО.

Щодо можливості виділення ресурсів на системи ЗСО в Україні маємо вкрай мало офіційної інформації та досліджень. Зокрема, В. Ніколаєв вказує, що фінансування середньої освіти здійснюється з бюджетів, що формуються на трьох рівнях: державному, обласному та районному, причому переважна частина бюджету освіти формується на рівні району. За його оцінкою, кошти районного та обласного бюджетів становлять приблизно 94–99% усього бюджету середньої освіти. І хоча в Україні освіта фінансується урядом із загальних податкових надходжень, акумульованих за допомогою різних податків, В. Ніколаєв відзначає, що простежується "певний зв'язок між фондами системи освіти та конкретними податками… Державний бюджет формується за рахунок податку на додану вартість та акцизного збору. Доходи місцевих бюджетів складаються з податку на доходи підприємств і організацій, прибуткового податку з громадян та інших місцевих податків та зборів. Таким чином, переважна частина видатків на загальну середню освіту формується з надходжень від податку на прибуток підприємств та прибуткового податку з громадян" [17].

З 1999 р., продовжує В. Ніколаєв, відбувається перерозподіл повноважень між державним та місцевими бюджетами, все більша частка місцевих податкових надходжень забирається у центр. Якщо раніше місцеві бюджети нагромаджували надходження від податку на прибуток підприємств та прибутковий податок з громадян, то тепер у районі залишаються переважно надходження з прибуткового податку. Це знайшло свій прояв у зменшенні обсягів місцевих бюджетів та, відповідно, у зменшенні можливостей гнучкого управління і фінансування місцевих потреб, у тому числі закладів освіти.

Світова практика свідчить, що система освіти може успішно функціонувати і розвиватись, забезпечуючи можливість здобуття загальної середньої освіти усім громадянам, якщо рівень витрат на цю галузь складає 5-7% внутрішнього валового продукту (ВВП). Існуючий упродовж останнього десятиліття обсяг державних витрат на освіту в країні знаходиться на досить високому рівні – 6-7% ВВП. Це значно вище за середній світовий показник за аналогічний період – 4,9 % ВВП. За цим показником Україна є лідером у Східній Європі. Проте є декілька національних особливостей. По-перше, розмір ВВП в Україні разюче відрізняється від ВВП розвинутих і не дуже розвинутих країн. Міжнародний валютний фонд (вересень 2011 р.) розмістив Україну на 106-му місці у списку країн за номінальним ВВП на душу населення. Наша країна за розміром ВВП на душу населення, що складає 3575 доларів США, майже втричі відстає від середньосвітового показника – 9998 доларів США. Звісно, ця статистика не

враховує рівень «тіньової економіки» в Україні, який складає 45% ВВП (підрахунок за методом «витрати населення – роздрібний товарообіг») [18]. Тому з огляду на катастрофічне відставання ВВП України від розвинутих країн світу, доцільно порівнювати не тільки відсоток витрат від розміру офіційного і «тіньового» ВВП, але передусім розмір витрат на одного учня.

У Західній Європі та США поширеним є побутове порівняння обсягу витрат на одного учня за 12 років навчання: «шкільна освіта одного учня коштує стільки, скільки хороший спортивний автомобіль» [19].

Справді, у Західній Європі шкільна освіта коштує платникам податків в середньому 80 – 85 тис. євро (у США – 104,5 тис. євро) на одну дитину. Популярна авто-спорткар Aston Martin (модель Vantage з мотором V8, потужністю у 430 к.с.) зараз продається за ціною від 84 тис. до 99,5 тис. євро. Приміром, ціна відповідає середній вартості шкільного навчання у цих країнах [20]. Зробимо підрахунки для України. Середня річна вартість навчання одного учня в українських ЗНЗ складає близько 7 тисяч гривень. За 11 років навчання виходить сума в 77 тисяч гривень. Чи можемо за ці гроші купити автомобіль? Новий – ні. Це вартість розпродажу ЗАЗ Lanos Sedan 2011 року випуску. Отож робимо невтішний висновок – попри високий рівень витрат на освіту, що виражені у відсотках ВВП, вартість навчання одного учня в Україні в 10-20 разів менше, ніж у країнах Європи чи США.

По-друге, в Україні існують дисбаланси у фінансуванні різних ланок освіти, які історично склались ще в радянські часи. Зокрема, мова йде про відносно низьку питому вагу витрат саме на загальну середню освіту. На основі аналізу розподілу державного бюджету за 2008-2013рр., можемо зробити висновок, що частка бюджетних коштів, яка спрямовується на фінансування загальної середньої освіти в Україні, складає 41,5% бюджетних асигнувань на освіту, вищої освіти – 30,9 %, дошкільної освіти – 11,7% і професійної технічної освіти – 6,2 %. Решта коштів (9,7%) витрачається на фінансування післядипломної освіти, позашкільної освіти та інші заходи у сфері освіти.

Якщо ж проаналізувати зарубіжний досвід, доведеться констатувати, що у всіх провідних країнах світу саме школа - пріоритетний об'єкт фінансування. Там частка витрат на шкільну освіту вдвічі більша, аніж в Україні. На шкільну освіту виділяється від 70 до 80% від загальних витрат на освіту!) [21, 22, 23].

Ще однією особливістю в Україні є те, що існують дисбаланси у фінансуванні і всередині системи середньої освіти, які призводять до неефективного використання відносно невеликих коштів, які сюди спрямовуються. Зокрема, мова йде хронічне недофінансування великих міських шкіл у ситуації, коли «левову долю» коштів «з’їдають» малокомплектні сільські школи.

З точки зору економіки освіти абсурдною виглядає ситуація, коли, наприклад, витрати на учня Харківецької школи Лохвицького району Полтавщини, у якій навчались 23 школяра, становили 18,7 тис. грн., а у Гадяцькій гімназії – 4,7 тисячі на одного учня. Чи, наприклад, на Львівщині діапазон витрат на одного учня від 4,1 тис. грн. до 8,3 тис. грн.: Турківський

район – 8289 грн., Старосамбірський район - 8158 грн., м. Новий Розділ - 4138 грн., м. Самбір - 4100 грн.

Головним фактором, який призводить до такої розбіжності є низька наповнюваність класів у сільській місцевості. Зберігати вкрай неефективну роздуту мережу сільських малокомплектних шкіл змушують як існуючі стереотипи (на кшталт «немає школи – немає села»), так і бажання політиків не втратити підтримку сільського електорату під час чергових виборів. Упродовж останніх років Верховна Рада України неодноразово встановлювала мораторій на закриття шкіл [24].

Отож, однією з головних рекомендацій щодо розв'язання проблем ресурсного забезпечення ЗСО в Україні є пропозиція сформувати оптимальну і збалансовану мережу дошкільних, середніх та вищих навчальних закладів відповідно до потреб населення та демографічної ситуації [25]. Однак варто зазначити, що механізм системно-територіальної організації ЗСО залишається процесом, який наслідує економічний і соціально-демографічний розвиток територій країни, визначаючи наявність та величину ЗНЗ залежно від щільності населення та рішень місцевих громад.

В Україні панує тенденція закриття маленьких шкіл, передусім сільських, та переведення школярів до нових, "укрупнених" закладів, де діти зможуть отримувати якісну освіту. Тенденція "укрупнення" сільських шкіл вважається її прихильниками економічно вигідною, хоча й досі не оприлюднено жодного переконливого економічного обґрунтування. Водночас до тези "маленька школа не дає достойного навчання" висувається контртеза, що власне сільські школи завжди показують високий результат порівняно з міськими. У XXI ст., епосі "маленької педагогіки", як встановили дослідники в США, аргументом на захист "маленьких шкіл" є не лише історичні факти і логічні аргументи, але й досвід лідерів освіти, наприклад Фінляндії чи Нідерландів. Як описує П. Сальберг, у Фінляндії добре укомплектовані школи є типово маленькими за розмірами класу в кількості 20–30 учнів. Початкові школи (класи 1–6), як правило, налічують менше 300 учнів, і розміри класу, за міжнародними стандартами, середні або нижчі. У 2004 р. більше ніж одна третина фінських єдиних середніх шкіл мала менше 50 учнів; тільки 4% усіх шкіл країни мали 500 або більше учнів. Аналогічно в Нідерландах після кампанії масового укрупнення шкіл уряд проводить компанію їх розукрупнення [26].

Вивчення проблем системно-територіальної організації ЗСО, безперечно, відбувається під впливом загальних тенденцій адміністративно-територіального розвитку. Тому й з'явилася потреба скоординувати логіку дослідження системних форм територіальної організації ЗСО із сучасними методологічними установками науки [27]. Просторовий розвиток ЗСО може бути проінтерпретований у рамках синергетичної економічної географії. Її базові постулати виходять з того, що системи, які самоорганізуються, утворюють певні просторові структури. Синергетична інтерпретація ЗСО передбачає певну декомпозицію системи – на просторово чітко виражені частини. Це можуть бути зони впливу "полюсів зростання", просторові межі (бар'єри) для "дифузії"

інновацій тощо. Ідеї синергетичного підходу є плідними для організації та управління ЗСО [28].

А. Карпов розробив концепцію конструювання соціального оточення сучасного навчального закладу і розглянув основні стадії системогенезу виникаючої при цьому асоціації, що одержала назву “інтегрована освітня система”. Було показано, що розвиток наукової освіти можливий у таких інтегрованих системах, які включають навчальні заклади в поле структурно-функціональних зв’язків професійних інститутів суспільства. При цьому у вигляді приватних траєкторій у рамках загального системогенезу таких систем реалізуються етапи становлення інституціонального оточення НЗ - наприклад, різних типів асоціацій школи з партнерськими організаціями, університетських комплексів, систем підготовки до ВНЗ, особливих конструктів – макрошкіл як географічно розподілених освітніх комплексів [29].

Механізм системно-територіальної організації ЗСО є залежним від механізму фінансування ЗСО. Перманентною проблемою, розв’язання якої вимагається від державного управління освітою в Україні і на яку спрямовано багато пропозицій як науковців, так і освітян-практиків, є існуюча модель механізму фінансування ЗСО. За нашими дослідженнями, результати яких викладені в окремих працях [30, 31] вона не здатна забезпечити реальні потреби функціонування та розвитку навчальних закладів. Ця модель, якщо її експлікувати коротко, містить такі основні проблеми:

– не здатна забезпечити реальні потреби навчальних закладів;
– розподіл освітнього бюджету на місцевому рівні відбувається непрозоро та не завжди чесно;
– порушується принцип рівного доступу до освіти, оскільки кількість коштів, які припадають на одного учня, суттєво відрізняється у школах різного типу чи в різних районах;
– за теперішніх умов розподілу коштів та рівня фінансово-управлінської підготовки окремих директорів шкіл не можна досягти реальної автономії навчальних закладів, яка б сприяла ефективному використанню коштів та розвитку школи.

Із введенням в дію Бюджетного Кодексу, фінансування освіти здійснюється за нормативом на одного учня. Щороку Кабінет Міністрів України поновлює Постанову, в якій вказано формулу розрахунку освітніх бюджетів [32]. Тобто формально можна стверджувати, що в Україні запроваджено модель фінансування освіти за принципом “кошти ідуть за учнем”, як це притаманно багатьом європейським країнам. Однак, якщо в інших країнах бюджет на освіту формується на основі розрахунків реальних витрат на навчання одного учня, в Україні розмір освітнього бюджету все ще визначається за залишковим принципом. На практиці формула лише справедливо розподіляє суму коштів на освіту між адміністративними одиницями, а не забезпечує мінімально потреби освіти. У своєму щорічному економічному огляді Світовий банк рекомендував Президенту України переглянути та по-новому сформулювати (або ліквідувати) норми, продиктовані Міністерством освіти і науки для формування бюджетів на рівні навчальних закладів. Адже європейський принцип автономних шкіл

“кошти ідуть за дитиною” (тобто школа фінансується державою пропорційно до кількості учнів у ній) досі не став реальністю.

Ще гірша ситуація на місцевому рівні. Адже бюджет, розрахований за кількістю школярів і формулою бюджетної забезпеченності навчання одного 1 учня, доводиться лише до обласного та районного рівня. Далі кошти розподіляються за принципом “ручного управління”, де все залежить від доброї волі начальника фінансового управління і депутатів відповідного рівня. В умовах дефіцитного бюджету це призводить до постійних “торгів” між школами, районами, областю. Як результат: виникають диспропорції вартості навчання одного учня у різних школах, причому школи з обмеженим фінансуванням змушені суттєво скорочувати свої видатки, витрачаючи кошти тільки на заробітну плату та комунальні послуги.

Зважаючи на такий усталений протягом двох останніх десятиліть механізм фінансування витрат навчальних закладів недоречно говорити про децентралізацію системи освіти та автономію шкіл. Адже де-факто школи не мають змоги планувати свої витрати, виходячи з реальних потреб. В умовах постійної зміни “правил гри” неможливо вести мову про ефективне використання коштів та планування розвитку школи.

Слід зазначити, що статистичні та фінансові звіти, які формують навчальні заклади та місцеві органи управління освітою, не відображають реальний стан фінансування шкільної освіти; вони непридатні для ґрунтовного аналізу системи фінансування. Відділи та управління освіти практично не бачать повної картини і тому не мають достатньо якісних матеріалів для лобіювання змін на центральному рівні. За таких умов конче необхідно звернутися до висвітлення науковцями питання управління фінансово-господарською діяльністю в державній системі освіти. Слід погодитися з оцінкою П. Кулікова, що ці питання недостатньо висвітлені, хоча проблемам розробки механізмів управління фінансово-господарською діяльністю підприємств у ринкових відносинах присвячено багато робіт вітчизняних і зарубіжних учених-економістів [33].

П. Куліков розробляє моделі механізмів, які забезпечують ефективне функціонування системи управління фінансово-господарською діяльністю у державній системі освіти та використання обмеженого бюджету галузі за рахунок підвищення точності й оперативності обробки інформації із застосуванням сучасних комп’ютерних технологій на ідеях контролінгу, реінжинірингу і сучасних інформаційних технологій [34]. В основу цієї концептуальної моделі організації системи управління фінансово-господарською діяльністю у державній системі освіти П. Куліков покладає “розгляд галузевого міністерства як бізнес-системи, що взаємодіє із зовнішнім середовищем, яке представлене двома класами зовнішніх суб’єктів: підлеглі суб’єкти (підвідомчі економічні об’єкти) і суб’єкти-партнери (Міністерство фінансів, Державне казначейство, контрольно-ревізійне управління)”. За концепцією П. Кулікова, “Державна система освіти є взаємодією економічних об’єктів у рамках отримання конкурентоспроможних продуктів своєї діяльності: висококваліфікованих фахівців і результативних теоретико-

практичних рішень науково-дослідних проблем”. На жаль, у цій концепції місце державної системи ЗСО не визначене.

Отже, можемо сказати, що в Україні діє нормативна формула асигнування ресурсів на освіту. Її суть полягає в тому, що кожний навчальний заклад має у штаті певну кількість учителів, допоміжного й адміністративного персоналу, і, відповідно до штатних розписів і тарифікаційних списків, відбувається покриття певного рівня видатків, але це безпосередньо не пов’язується із чисельністю учнів чи показниками якості роботи школи.

В основі визначення обсягів фінансування освіти, як правило, лежить принцип “від досягнутого в минулому році рівня”, коли на потреби освіти, відповідно до нормативу, виділяється певна сума з бюджету, яка, по суті, ігнорує реальні потреби. Основною метою виступає збереження рівня фінансування попереднього року. В умовах фінансового дефіциту процес складання бюджету на освіту, у тому числі і на загальну середню, відбувається не стільки знизу (від потреб навчальних закладів), скільки зверху – з бюджету обласного рівня чи бюджету міста просто доводиться сума бюджету на райони. Бухгалтерії районних управлінь освіти вже в межах цієї суми, враховуючи можливості районного бюджету, розподіляють видатки на школи, забезпечуючи, в першу чергу, захищені статті та обов’язкові витрати.

Таким чином, крім основного джерела державного фінансування потреб школи – коштів районного бюджету, шкільна освіта додатково фінансується з бюджетів вищого рівня (міського, загальнодержавного), тобто фактично діє трирівнева схема фінансування (рис. 1). При цьому всі фінансові та матеріально-технічні потоки проходять через районні управління освіти. Так, наприклад, фінансуються підручники, передплата деяких періодичних видань, учнівські свідоцтва та атестати, післядипломна педагогічна освіта учителів тощо.

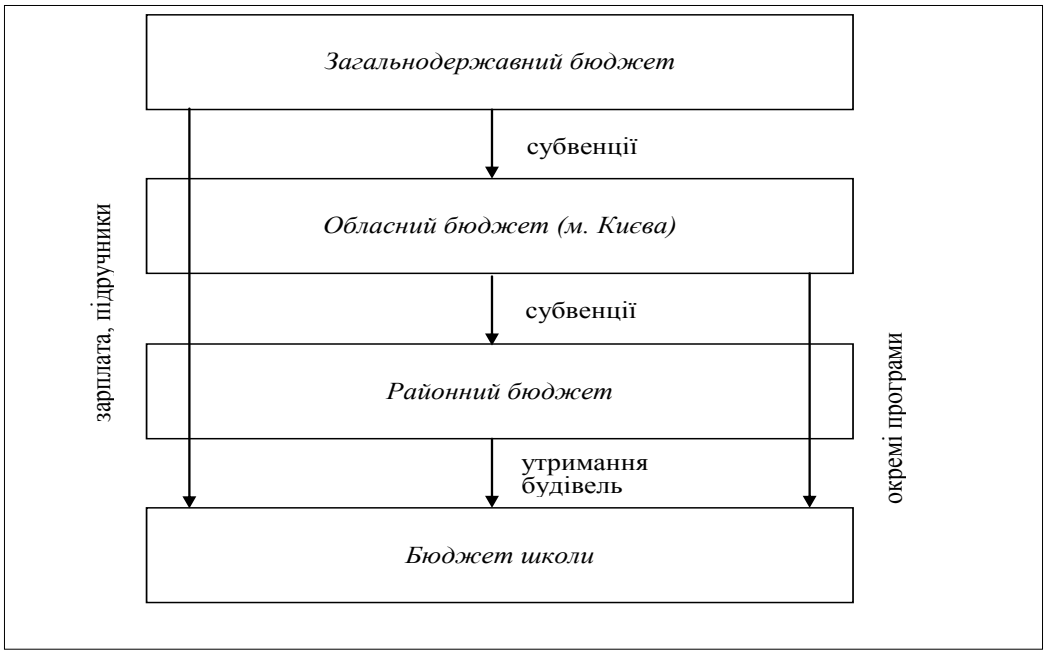

Рис. 1. Модель механізму фінансування загальноосвітніх навчальних закладів

Джерело: сформовано автором

Тому необхідно продовжити досліджувати моделі механізмів забезпечення функціонування системи управління фінансово-господарською діяльністю у державній системі освіти, щоб ліквідувати найголовніші її недоліки – планування видатків на основі показників минулого року, без урахування об'єктивних потреб навчальних закладів та шкільної освіти загалом. Наукового обґрунтування потребують самі нормативи, які недостатньо враховують усі відмінності й типи навчальних закладів і категорій учнів. Потребує свого розв'язання і проблема розширення повноважень місцевих органів влади та надання автономії навчальним закладам щодо акумуляції й розпорядження фінансовими ресурсами, перегляду принципів, методики оплати педагогічної праці з метою підвищення розміру зарплат вчителів, про що йшлося в наших окремих працях [35]. Порівняння середніх зарплат вчителів у різних країнах світу за даними ЮНЕСКО наведено на (рис. 2).

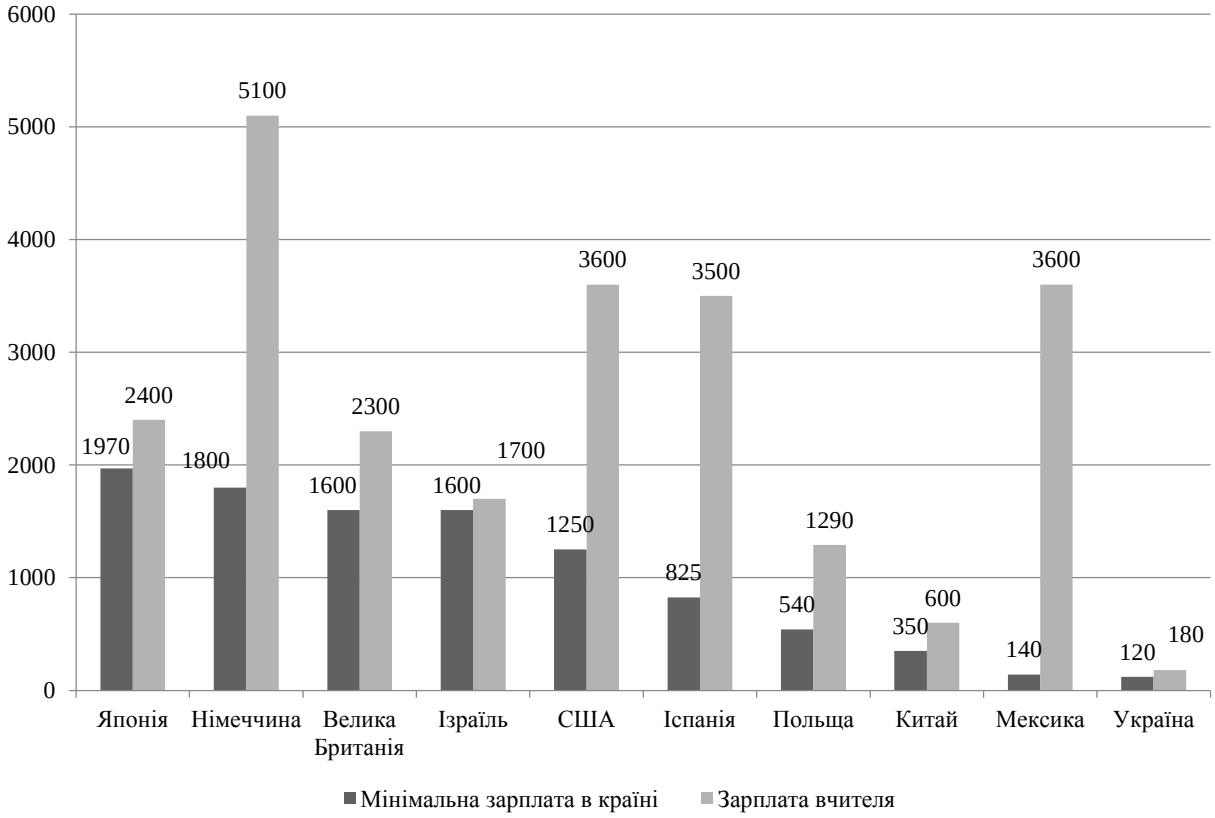

Рис. 2. Середня зарплата вчителів щодо валового внутрішнього продукту на душу населення

Джерело: сформовано автором на основі [36]

Окремого розгляду потребує відсутність відповідальності органів влади за невиконання обсягів фінансування освіти. Для української системи ЗСО необхідна нова формула фінансування ЗНЗ, основною ідеєю якої був би розподіл коштів відповідно до мінімальних потреб, необхідних для відкриття класу, та витрат, пов'язаних із ним. Впроваджений в Естонії такий механізм фінансування гарантує кращий баланс між регіонами, стабільність, співмірність і передбачуваність – для малих та великих, міських та сільських шкіл. Нова формула створює засоби для впровадження цілісної освітньої політики та більш

прозорого розподілу між місцевими громадами і надає можливість підрахувати вартість кожного рішення та визначити його ефективність: наприклад, зміни в зарплаті вчителів, навантаженні, наповнюваності класів, кількості обов'язкових уроків, мережі шкіл тощо [37].

Від справедливої формули фінансування системи ЗСО залежатимуть *механізми оперативного управління* розвитком освіти як на рівні МОН, так і на інших рівнях. Аналіз якості сучасного оперативного управління в системі ЗСО свідчить про необхідність його трансформації на засадах "електронного урядування". Ю. Шкворець, зокрема, розглянув показники бюджетних програм з керівництва і управління у сфері освіти і науки. В цих програмах МОН зафіксувало показниками ефективності такі параметри: кількість підготовлених та прийнятих законодавчо-нормативних актів, опрацьованих доручень, листів, розглянутих звернень, заяв, скарг громадян, проведених перевірок, семінарів, конференцій тощо на одного працівника, а показниками якості – лише відсоток вчасно виконаних доручень та усунених порушень, виявлених у результаті проведених перевірок. При цьому більшість згаданих показників дублюється в кожній із чотирьох бюджетних програм без урахування специфіки функціонування відповідних підрозділів МОН, відповідальних за реалізацією тієї чи іншої програми [38].

Процедури й методологія розробки та реалізації бюджетних програм, що наразі склалася, не повною мірою відповідають вимогам програмно-цільового методу планування. Цілі та очікувані результати багатьох програм сформульовані аморфно, без чітких критеріїв та індикаторів оцінки їх досягнення.

У результаті кошти, що виділяються на більшість бюджетних програм, з одного боку, фактично є різновидом кошторисного фінансування виконуваних органами виконавчої влади поточних функцій, а з другого боку – обсяг цих коштів практично постійно піддається змінам, тим самим виправдовується як нечіткість формулювання цілей і результатів програм, так і недостатня відповідальність за їх досягнення.

Очевидно, що механізми державного управління ЗСО, зокрема механізм оперативного управління, повинні наближуватися до постіндустріальної філософії державного управління, якою є концепція "електронного уряду" [39].

Аналіз *механізму нормативно-правового забезпечення* освіти, який здійснюють такі дослідники, як І. Жиляєв, В. Ковтунець, Є. Красняков та ін. , засвідчує низку проблем та протиріч. Передусім, як зазначає В. Ковтунець, "низка важливих питань освіти, які слід віднести до державної політики в галузі освіти, регулюються Указами Президента України, постановами Кабінету Міністрів України, а то й наказами Міністерства освіти і науки.

Законодавство України про освіту не повною мірою відповідає вимогам Конституції України, не регулює низку питань освітньої діяльності, які відповідно до Конституції мали б бути врегульовані саме законами" [40]. Це стосується, зокрема, реалізації права на освіту учнями приватних шкіл [41], свободи вибору в освіті, правового статусу навчальних закладів, особливостей оподаткування освітньої діяльності тощо.

Формування правового поля освіти в Україні відбувається несистемно, запровадження освітніх реформ регулюється досить часто не законами про освіту, а підзаконними актами, які суперечили нормам цих законів. І. Жиляєв зауважує, “що в рамках нинішньої політичної системи суспільні (зокрема правові) інститути неспроможні сповна виконувати свої функції. Тому й заміщуються субститутами, інституціями, покликаними забезпечити функціонування державного механізму в нових умовах… Субституціоналізація суспільних відносин відбувається шляхом спрощення, примітивізації, застосування режиму “ручного управління”, що унеможливлює їх стійкість”. І. Жиляєв резонно попереджає, що “потрібно аналізувати не лише “прогрес” чи “соціально-економічні наслідки”, а й “виробництво” загроз і ризиків реалізації кожного управлінського заходу... Тягар ризиків скорочує соціальні, економічні й інтелектуальні ресурси, призводить до формування в суспільній свідомості відстороненості, браку громадської рефлексії. А державне управління перетворюється на “гасіння пожеж” [42].

Отже, сучасний механізм нормативно-правового забезпечення має низку недоліків, що викликано зростаючим розривом між освітніми реаліями та їх законодавчим підґрунтям.

Узагальнюючи викладене вище, побудуємо структурну модель економічного механізму управління освітою (рис. 3)

Рис. 3. Структурна модель економічного механізму управління освітою
Джерело: сформовано автором

Проаналізовані вище складові економічного механізму управління освітою (розподілу ресурсів; системно-територіальної організації ЗСО; фінансування; оперативного управління; нормативно-правового забезпечння) вказують на їх відстороненість від сучасних проблем розвитку ЗСО. На наш погляд, це зумовлено тим, що система державного управління ЗСО переважно оцінює свій об’єкт управління, і передусім його “вихід”, але ще не навчилася і не здійснює оцінювання самої себе.

Література:

1. Шилова В. І. Державне регулювання ринку освітніх послуг в Україні : автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. наук з держ. управл. : 25.00.02. Запоріжжя, 2007. 20 с.
2. Яременко Л. М. Організаційно-економічні механізми державного управління вищою освітою в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.03. Київ, , 2008. 20 с.
3. Каленюк І. С. Економіка освіти : навчальний посіб. Київ :Знання України. 2003. 316.с.
4. Падалка О. С., Каленюк І. С.Економіка освіти та управління : посібник. Київ : Педагогічна думка, 2012. 184 с.
5. Беляков С. А. Новые лекции по экономике образования : учебник. Москва : МАКС Пресс, 2007 г. 424 с.
6. Беляков С. А. Модернизация образования в России: совершенствование управления : учебное пособие. Москва : МАКС Пресс, 2009. 437 с.
7. Беляков С. А. Совершенствование системы управления сферой образования Российской Федерации на основе использования методов функционального моделирования : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора эконом. наук : 08.00.05. Москва, 2009. 46 с.
8. Беляков С. А., Клячко Т. Л., Рождественская И. А. Основные положения нового организационно-экономического механизма в системе общего образования. *Формирование нового экономического механизма в региональных системах.* 2003. 176 с.
9. Балыхин Г. А. Управление развитием образования: организационно-экономический аспект : учебное пособие. Москва : Экономика, 2003. 428 с.
10. Ерошин В. И. Экономический механизм в общем образовании: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора эконом. наук : 08.00.05. Москва, 1997. 34 с.
11. Бочарникова И. В. Модернизация экономического механизма общего образования в условиях рыночных преобразований : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. эконом. наук: 08.00.05. Санкт-Петербург, 2003. 18 с.
12. Вифлеемский А. Б. Организационно-экономический механизм в общем среднем образовании России : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора эконом. наук : 08.00.05. Москва, 2006. 46 с.
13. Цырендоржиева Д. Ж. Организационно-экономический механизм развития общего образования в регионе : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. эконом. наук : спец. 08.00.05. Москва, 2006. 25 с.
14. Скоробогатова Ю. А. Развитие механизма обеспечения ресурсами системы общего образования в регионе : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: 08.00.05. Иркутск, 2009. 23с.
15. Болдырева Н. В. Совершенствование организационно-финансового механизма системы общего образования на основе инновационного подхода : на примере Оренбургской области: автореф. дис. на соиск. ученой степени канд. эконом. наук: 08.00.10. Оренбург, 2008. – 22 с.

16. Цырендоржиева Д. Ж. Организационно-экономический механизм развития общего образования в регионе : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. эконом. наук : спец. 08.00.05. Москва, 2006. 25 с.

17. Ніколаєв В. Управління освітою та фінансування освіти : аналіт. Дослідж : проект “Програма підтримки вироблення стратегії реформування освіти”. URL : http: // www.irf.ua/files/ukr/programs_edu_ep_331_ua_egfvi.doc.

18. Офіційний сайт українського журналу «Економіст». URL : http://ua-ekonomist.com/2420-v-uryad-pdrahuvali-rozmr-tnovoyi-ekonomki-v-ukrayin.html.

19. Wie werden Schulen finanziert? URL : http://www.bildungsxperten.net/wissen/wie-werden-schulen-finanziert.

20. Офіційний сайт автокадабра. URL : http://autokadabra.ru/shouts/47821.

21. Gupta S., Verhoevent M., Tiongson E. Does hight government spending buy better results in education and health care. URL : http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/1999/wp9921.pdf.

22. Public Expenditure on Education by level, per cent of GDP, 2007.

23. Source: OECD Education Database, 2011, and Eurostat Education Database, 2011. URL : http://www.oecd.org/dataoecd/45/48/37864432.pdf.

24. Паращенко Л. І. Фінансування шкільної освіти: більше чи ефективніше!? URL : http://www.mon.gov.ua/ua/news/34368-verhovna-rada-ukrayini-vstanovila-moratoriy-na-zakrittya-shkil.

25. Цілі Розвитку Тисячоліття. Україна – 2010 : нац. доп. Київ : Мін-во економіки України, 2010. 108 с. URL : http: // www.undp.org.ua/files/ua_52412MDGS_UKRAINE2010_REP_ukr.pdf.

26. Dutch Ministry of Education, Culture and Science. 2009. Key figures 2004-2008: Education, Culture and Science in the Netherlands. The Hague, the Netherland: Dutch Ministry of Education, Culture and Science. 224 p. URL : http: // www.minocw.nl/onderwijs/562/index.html.

27. Леонова О. А. Региональное образовательное пространство: принципы формирования и прогнозирования развития 13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования : автореферат дис. на соискание учен. степени д-ра пед. наук. Волгоград, 2008.

28. Захарченко В. З позицій постмодерністської раціональності (Нові підходи до дослідження промислових територіальних систем). *Вісник НАНУ.* 2002. № 8.

29. Карпов А. О. Научное познание и системогенез современной школы. *Вопр. философии.* 2003. № 6.

30. Мархалєвський В., Шукевич Ю., Паращенко Л. Шкільний бюджет : навч.-метод. посіб. для кер. освіти. Київ : Таксон, 2011. 156 с.

31. Паращенко Л. Фінансування середньої освіти в Україні. Управління шкільним бюджетом / за заг. ред. С. Калашнікової. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2012. 243 с.

32. Ющенко Л. М., Кононенко В. П., Куліков П. М. Методичні рекомендації щодо розрахунку мінімального рівня фінансового забезпечення функціонування загальноосвітніх навчальних закладів. Київ : Деп. економіки та фінансування ; Держ. центр економіки освіти і науки, 2006. 89 с.

33. Куліков П. М. Моделювання управлінням фінансово-господарською діяльністю у державній системі освіти : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.03.02 / Дон. нац. ун-т. Донецьк, 2004. 18 с.

34. Куликов П. М. Эффективное управление финансовыми ресурсами отрасли образования и науки : монография. Донецк : Юго-Восток, 2009. 198 с.

35. Паращенко Л. Побудова моделі державного управління розвитком загальної середньої освіти в контексті суспільного розвитку. Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. 2011. Вип. 1. С. 204–213.

36. Офіційний сайт Освіторія. URL : https://osvitoria.media/experience/skilky-zaroblyayut-vchyteli-v-riznyh-krayinah-svitu/.

37. Jõgi Andrus. General Education Funding in Estonia : презентація на міжнародній конференції «Бюджет, фінансування та автономія школи: Україна та Центрально-Східна Європа». Київ, 2011.

38. Шкворець Ю. Ф. Критерії та показники оцінки ефективності програмно-цільового фінансування центральних органів управління з питань науки, інноваційної діяльності і освіти. URL : iee.org.ua/files/alushta/06-shkvoreckryteryy_ta_pokaznyky.pdf.

39. Нисневич Ю. А. «Электронное правительство» как постиндустриальная философия государственного управления. *Теория и практика общественно-научной информации.* 2004. № 19. С. 153–170.

40. Ковтунець В. Конституційні засади правового регулювання освітньої діяльності. URL : http://www.edu-law.org.ua/2009/10/konstytucijni-zasady-pravovogo-reguluvannya\osvitnyoi-diyalnosti.html#more.

41. Паращенко Л. Законодавчі перспективи реалізації державних гарантій права на освіту щодо учнів приватних шкіл. Державне управління: теорія та практика. 2009. № 2. URL : http://www.academy.gov.ua/ej10/doc_pdf/ Parashchenko.pdf.

42. Жиляєв І. Б. Особливості сучасного правового забезпечення модернізації освіти України. *Віче.* URL : http://www.viche.info/journal/1304/.

РОЗДІЛ 4. БЕЗПЕКОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА

АНАЛІЗ РІВНЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ СВІТОВОГО ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

ВОВЧЕНКО О.В.
кандидат економічних наук, старший викладач кафедри міжнародних відносин та журналістики, ВНЗ «Університет економіки та права ««КРОК», молодший науковий співробітник, ДУ «Інститут досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки ім. Г. М. Доброва НАН України», м. Київ, Україна, ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7502-5702

Захист від небажаних зовнішніх впливів і внутрішніх змін, інакше кажучи, потреба в безпеці – це основна потреба як життя окремої людини, сім'ї, так і різних об'єднань людей, включаючи суспільство і державу. Необхідність забезпечення безпеки супроводжує особистість, суспільство протягом усього життя [1; 2]. Експерти відзначають погіршення ситуації в світі, зростання нестабільності, конфліктного потенціалу та військової небезпеки. Посилення напруженості відбувається на тлі розгортання глобальної економічної кризи. На думку експертів, наслідки кризи проявляться не тільки в економіці і соціальній сфері, але і, в значній мірі, відобразяться на міжнародних відносинах. Зокрема, загостриться боротьба за лідерство в світі, посилиться гонка озброєнь, знизиться роль структур і правових механізмів, що забезпечують міжнародну безпеку. Найбільш уразливими до економічної кризи та її наслідків виявляться країни, що розвиваються, в тому числі – Україна [3; 4]. Як відомо, надійна, ефективна система забезпечення економічної безпеки може служити гарантом суверенітету і незалежності країни, її стабільного та сталого соціально-економічного розвитку.

Забезпечення державної безпеки і обороноздатності країни в усі часи вимагало розвиненої економіки. За часів «холодної війни», економіка СРСР розвивалася нерівномірно; активно розвивалися тільки ті її частини, які забезпечували обороноздатність країни, гарантуючи її безпеку. Тепер ситуація змінилася. В даний час розвиток військової техніки і технологій призвів до практичної неможливості ведення війни у великих масштабах. Основною зброєю в XXI столітті більшою мірою стають економічні та фінансові методи. Більшість країн світу не мають свого конкурентоспроможного науково-технічного потенціалу та повністю залежать від техніки і технології розвинених країн. Країни, що розвиваються, в тому числі й Україна, залежать від політики міжнародних фінансових організацій – МВФ, Світового банку та МБРР. Ці організації були створені в кінці Другої світової війни для закріплення переваги США у фінансовій сфері й, за допомогою цього, в економічній сфері. По мірі включення України в світову економіку, її залежність від стану і тенденцій світових фінансових потоків зростає. Практика 90-х років та початку нового століття показала високу ефективність інформаційно-фінансової зброї, яка дозволяє вирішувати політичні завдання без ведення бойових дій [1; 2].

У контексті гарантування економічної безпеки держави модернізація української економіки виступає базовою основою її стабільного зростання й

покращення рівня добробуту населення. Нові вимоги, пов'язані з євроінтеграцією України, через значну конкуренцію ставлять на часі актуальність потреби в постійному забезпеченні економічної безпеки країни. Разом з тим, нерозвинені та слабко використані можливості економічного росту не створюють потенціал для утримання достатнього рівня економічної безпеки держави. Вони полягають у наступному: значний ступінь зношеності основних засобів, недостатній рівень інновацій у технологічних процесах, висока капіталоємність та постійний витік вітчизняного капіталу за кордон, затягування конфлікту на сході України.

Процес забезпечення економічної безпеки України має стати системним виконанням послідовних дій, які полягають у постійній позитивній зміні явищ та станів цього процесу, що має бути закладено насамперед через стратегічно важливу функцію цілепокладання. Тому варто визначити економіку країни як складну багаторівневу структуру, яка охоплює окремі її одиниці, об'єднані у підсистеми за функціональними ознаками та сконцетровані на досягнення стратегічних цілей шляхом взаємно підсилювальних дій.

Виходячи з вищезазначеного, можемо зробити визначення забезпечення економічної безпеки держави як процесу організації дій кумулятивно сприйнятливих окремих підсистем економіки країни, які мають свої функції, джерела, механізми та закони розвитку. Такі підсистеми, як правило, за рахунок взаємного обміну мають властивість максимального самозбереження. Відповідно, системи не існують відокремлено, а тільки у взаємозв'язку з метою інформаційного, енергетичного та матеріального обміну, але, разом з тим, визначаються автономністю й зменшенням впливу взаємозв'язків.

Економічна безпека держави входить до розгалуженої системи національної безпеки та, разом з тим, має власну складну структуру, яка, в свою чергу, поділяється теж на складові елементи. Їх перелік неоднозначний, навіть викликає у наукових колах певні суперечності, оскільки окремі складові національної безпеки (соціальна, демографічна, енергетична тощо) визначені на законодавчому рівні та включені до системи економічної безпеки, що викликає дискусію серед учених і практиків [5]. Складовими економічної безпеки відповідно до «Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України», затверджених наказом Міністерства економічного розвитку та торгівлі України є: виробнича, демографічна, енергетична, зовнішньоекономічна, інвестиційно-інноваційна, макроекономічна, продовольча, соціальна, фінансова безпеки [6].

Оцінка стану економічної безпеки держави відбувається через порівняння розрахованих індикаторів безпеки до їх порогових значень. Якщо спостерігається значне відхилення від порогового значення, то це є результатом чи то позитивного, чи то негативного впливу на інтегральний рівень окремої складової системи економічної безпеки [5]. У процесі забезпечення економічної безпеки держави важливим також є упередження стану, коли певні параметри безпеки перевищують її граничний рівень. На думку А. Качинського, це дає змогу при їх порівнянні визначити ймовірні «небезпечні зони» та рівні цієї небезпеки (допустимий ризик – передкризовий стан – кризовий стан), і, крім

того, створити умови, потрібні з метою покращення здатності економічного імунітету країни [7].

Постійний контроль за граничним рівнем показників економічної безпеки держави, системне визначення його показників дають можливість більш-менш системно відстежувати ситуацію. Якщо не відбудеться своєчасного гальмування відповідних процесів, це призведе до серйозного кризового стану. Як висновок, визначення граничних значень індикаторів стану економічної безпеки виступають вагомим інструментом для аналізу, прогнозування і стратегічного планування [7]. Іншими словами, порогові значення індикаторів економічної безпеки надають національним інтересам у галузі економіки кількісну визначеність і в той же час є критерієм оцінки діяльності окремих суб'єктів управління.

Якщо розглядати рівень економічної безпеки України за складовими (рис. 1) станом на 2011-2018 роки, слід зазначити, що, за останніми даними, з 9 субіндексів покращилися лише 4, а 2 залишилися на місці попереднього року, що теж можна вважати як негативну тенденцію, оскільки світова економіка постійно розвивається і будь-яке «стояння на місці» зрештою перетворюється в негативну динаміку.

Як видно з рисунка 1, жодна зі складових економічної безпеки в період, що аналізується, не перебувала в критичній зоні, при цьому 6 індикаторів знаходяться в зоні, яка характеризується як незадовільний рівень економічної безпеки. Проте 3 із них лише нещодавно піднялися з небезпечної зони: макроекономічна (покращення в І півріччі 2018 р.); фінансова (в небезпечній зоні перебувала до 2016 р. включно); зовнішньоекономічна (з 2016 р. піднялася на задовільний рівень, після чого залишається без змін на рівні 40 %).

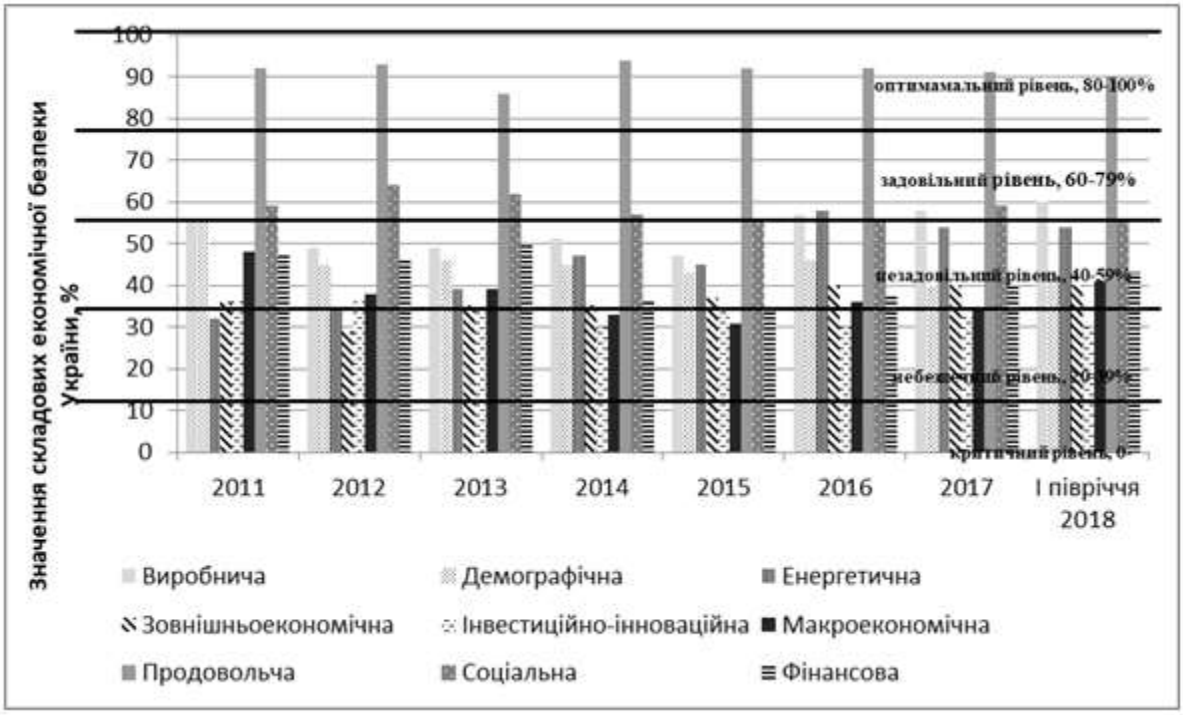

Рис. 1. Рівень складових економічної безпеки України в період 2011 – І півріччя 2018 рр.

Джерело: побудовано автором на основі [11–13]

Причинами хоч і незначного, але покращення макроекономічної безпеки є зменшення індексу споживчих цін у 2018 р. на 3,9 % у порівнянні з попереднім роком, також зменшився рівень безробіття з 9,9 % у 2017 р. до 9,1 % у 2018 р. [8], реальні доходи населення зросли на 9,9% порівняно з попереднім роком [9], разом із тим, відновилося зростання заощаджень населення, що забезпечило і зростання схильності до заощаджень – приріст заощаджень населення у 2017 р. склав 1,2 % [10], рівень тіньової економіки у 2018 році склав 30 % від обсягу офіційного ВВП, що на 2 в.п. менше за показник 2017 р. (рис. 2) [11].

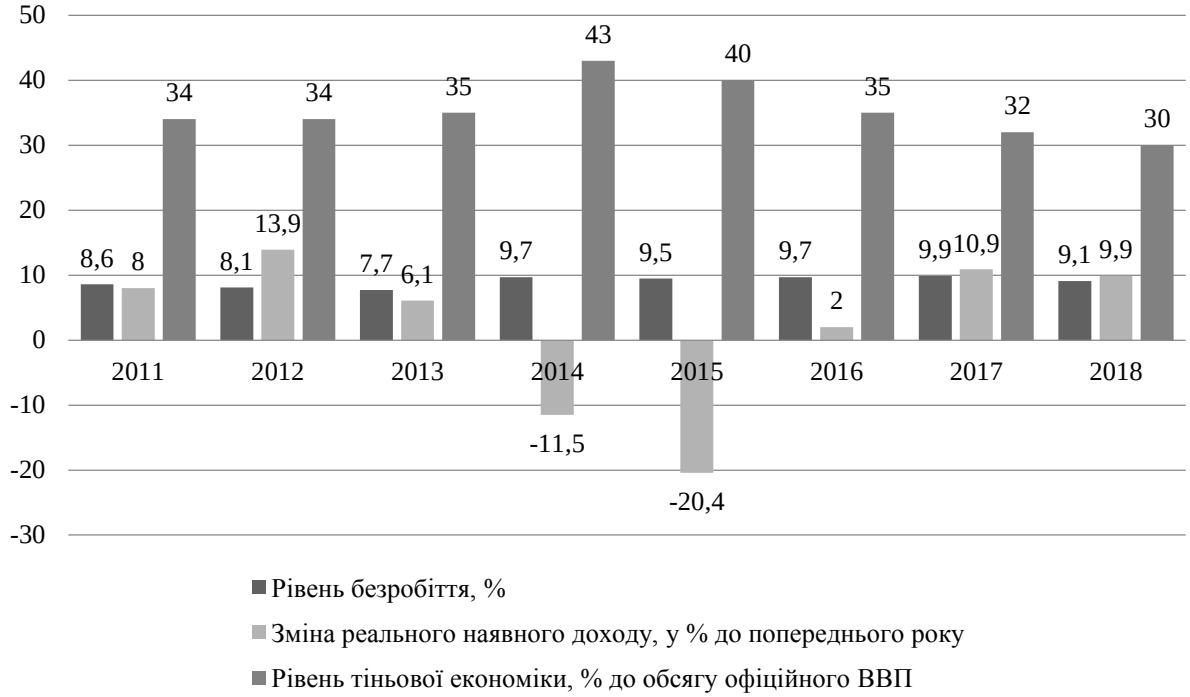

Рис. 2. Значення вибіркових показників макроекономічної безпеки України у період 2011 – 2018 рр.

Джерело: складено автором на основі [8; 11-13]

Фінансова безпека протягом 2014-2016 рр. перебувала в небезпечній зоні, при цьому її рівень у 2014 р. є найнижчим за весь аналізований період, що виступає наслідком дестабілізації ситуації на валютному й грошово-кредитному ринках та загострення проблем у борговій, бюджетній і банківській сферах (рис. 3).

Важливим показником фінансової складової економічної безпеки є рівень внутрішніх та зовнішніх боргів, сума яких в Україні зростає з кожним роком, що свідчить про недостатні обсяги міжнародних резервів. Як видно з рис. 4, міжнародні резерви України в 2018 р. у порівнянні з 2014 р., який відзначився найгіршими показниками, збільшилися майже на 64 %, але так і не досягли рівня 2011 р. Зазначене вказує на посилення фінансової нестабільності в країні та погіршення здатності України забезпечувати захист національних фінансових інтересів.

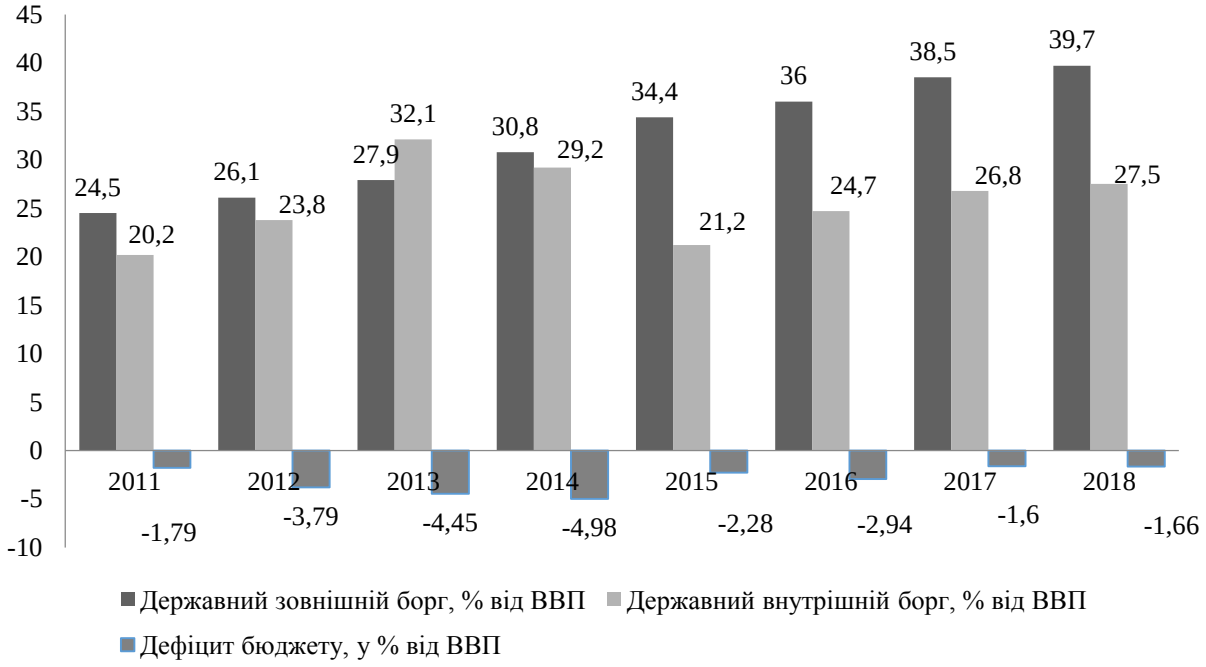

Рис. 3. Значення деяких показників фінансової безпеки України у період 2011 – 2018 рр., % від ВВП

Джерело: складено автором на основі [13]

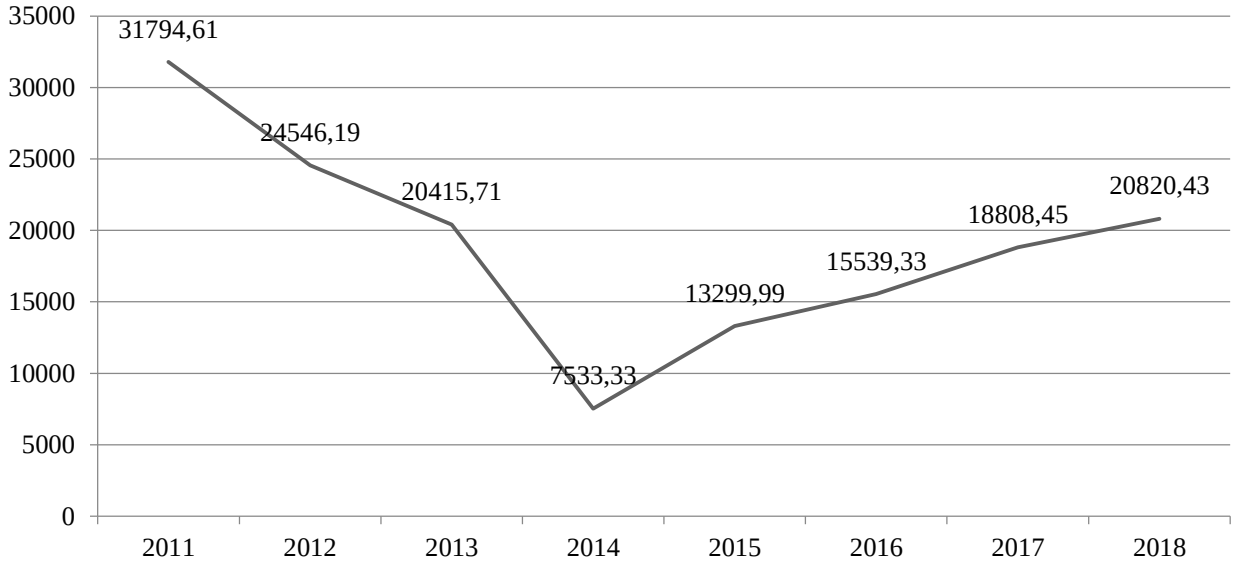

Рис. 4. Офіційні міжнародні резерви України з 2011 по 2018 рр. (млн. дол. США)

Джерело: складено автором на основі [13]

Аналізуючи ситуацію, яка склалася з вітчизняною бюджетною сферою, можемо вказати на присутність диспропорцій у її розвитку. Виходячи зі стратегічного плану, тільки конкурентоздатна економіка може забезпечити бюджетну безпеку [9]. Як висновок, основу бюджетної безпеки країни має визначати спроможність України самостійно втілювати державну політику економічних процесів згідно зі своїми національними економічними інтересами. Як відомо, на стабільність бюджетної системи впливають рівень

дефіциту бюджету, а також платіжний баланс, обсяги зовнішніх і внутрішніх боргів, стабільність цін, національної валюти, крім того, розвиток ринку цінних паперів та масштаби інвестиційних вливань й ін.

У світлі підходу захисту національних економічних інтересів, визначені негативні фактори, що створюють появу небезпек та значно впливають на рівень фінансової й бюджетної безпеки: збільшення тіньової економіки, порушення балансу бюджетної сфери шляхом зменшення доходів за основними статтями державного бюджету та значного збільшення витрат бюджету, втрата прямих інвестиційних вливань і фінансів від реального сектору економіки, девальвація національної валюти й інші структурні негативні зміни вітчизняної економіки. Збільшення обсягів державного та гарантованого державою боргів до показників з абсолютними для ризику значеннями варто включити до системних небезпек бюджетній безпеці держави, а це, в свою чергу, підвищує загрози щодо дефолту.

Разом з тим, вагомою загрозою бюджетній безпеці є виражена виснаженість внутрішніх джерел фінансових ресурсів. Такими джерелами є: прибуток суб'єктів господарювання, доходи населення, бюджетів за всіма рівнями, амортизаційні відрахування, ресурси цільових фондів тощо. За ситуації, що сформувалася у вітчизняній економіці внаслідок тиску, з одного боку, економічних, з другого боку, неекономічних факторів, сталося збільшення до межі критичного рівня загроз економічній безпеці української економіки передусім через появу інших, абсолютно нових для країни небезпек [10].

Вагомою складовою економічної безпеки України є зовнішньоекономічна безпека. В умовах інтеграції економіки України до світової економічної системи роль зовнішньоекономічної безпеки стає дедалі відчутнішою. Зовнішньоекономічна безпека полягає у спроможності держави протистояти впливу зовнішніх негативних чинників і мінімізувати заподіяні ними збитки, активно використовувати участь у світовому поділі праці для створення сприятливих умов розвитку експортного потенціалу і раціоналізації імпорту; забезпечувати відповідність зовнішньоторговельної діяльності національним економічним інтересам [14].

Як видно з табл. 1, коефіцієнт покриття імпорту експортом у 2015 р. мав позитивний показник, але за останні 2 роки пішов на спад, тому Україна ще залишається імпортозалежною.

Таблиця 1

Значення деяких показників зовнішньоекономічної безпеки України у період 2011 – 2017 рр.

Найменування індикатора	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Покриття імпорту експортом	0,83	0,81	0,82	0,99	1,02	0,94	0,87
Експортна залежність, %	41,85	39,04	35,59	41,17	42,09	38,8	39,61
Імпортна залежність, %	50,54	48,06	43,3	41,56	41,43	41,47	45,37

Джерело: складено автором на основі [11]

За даними (рис. 1), до кінця 2017 року рівень виробничої безпеки залишався незадовільним, що пов'язано з посиленням рецесійних процесів української економіки, затягуванням збройного конфлікту на сході України, кризою українсько-російських відносин та загостренням економічного протистояння за умов переважної кількості до цього експортоорієнтованих українських промислових підприємств на Російську Федерацію та, відповідно, обмежень, введених Російською Федерацією для українського імпорту, низьким рівнем внутрішнього попиту на продукції національних підприємств і послабленням кон'юнктури на світових товарних ринках українського експорту, зокрема у зв'язку зі спадом росту міжнародної торгівлі. Крім того, головний фактор довготермінової дії, що призводить до неможливості збільшення виробничої складової економічної безпеки держави, - надміру значний знос за основними засобами виробництва (для прикладу, в 2014 р. у будівництві – 54,4%, у промисловості – 60,3%, у ВЕД «Транспорт та зв'язок» – 97,9%), а це, в свою чергу, не тільки негативно впливає на виробництво українських підприємств, а й призводить до зростання технічного й технологічного відставання України порівняно з розвиненими країнами світу, що демонструє частка реалізованої інноваційної продукції, яка за обсягом промисловості мала стійку тенденцію до зниження (з 3,8 % у 2011 р. до 0,7 % у 2017 р.) [9].

Незначне покращення (на 2 в. п.) рівня виробничої безпеки України можна пов'язати з поступовою інтеграцією України в ринковий простір Європи, налагодженням торгових зв'язків, появою нових ринків збуту тощо.

На І півріччя 2018 р. відбулося зменшення рівня продовольчої безпеки на 1 в. п. або на 1,1 %. Разом з тим, варто зазначити, що за весь проаналізований період рівень продовольчої безпеки України становить більше 80%, перебуває у межах оптимального рівня безпеки, а це, в сою чергу, вказує на належну спроможність національних виробників щодо задоволення потреб українських споживачів у харчових продуктах. Щоб розв'язати проблему продовольчої безпеки, яка є однією з базових складових стабільного розвитку держави, потрібно не тільки виробляти необхідний обсяг продуктів харчування, але працювати над охороною та підтримкою аграрних ресурсів, розвивати можливість їх відтворення й продуктивності, а це, в свою чергу, створить умови для убезпечення наступних поколінь від продовольчої кризи. В цьому й полягає стратегічне забезпечення продовольчої безпеки [15].

Рівень енергетичної безпеки України скоротився на 4 в. п. (2017 – І півріччя 2018 рр.), проте залишається в незадовільній зоні, піднявшись до неї лише в 2014 р. Першочерговою причиною такого стану є неналежне забезпечення викопними ресурсами, що показує індикатор частки власних джерел за балансом ПЕР держави (68,2 % у 2016 р.). Здатність збільшувати обсяги видобутку нафти незначні у зв'язку з тим, що головні родовища держави поступово вичерпуються, а нові не розробляються, оскільки інвестицій на разі немає. Разом з тим, протягом останнього десятиліття видобування вітчизняної нафти зменшилося на 45 %. Також імпорт ПЕР із РФ переважно серйозно перевищував сумарний імпорт енергоносіїв з інших держав. За період 2011–2013 рр. частка імпорту енергоносіїв з РФ становить 68–69 %, а по завершенню

часткової диверсифікації джерел постачання енергоносіїв за 2014 рік зменшилася на 23,5 %. На період початку 2017 р. частка імпорту енергоносіїв з Росії становила третю частину від частки загального обсягу їх імпорту, а це, відповідно до Методичних рекомендацій з розрахунку рівня економічної безпеки, – задовільне значення. Значну загрозу для енергетичної безпеки держави продовжує становити високий рівень енергоємності ВВП, який є перевищеним за більшість країн Європи у 2,5–3 рази (рівень енергоємності ВВП у відповідності з паритетом купівельної спроможності: Німеччина – 0,09; Угорщина – 0,10; Польща – 0,11; Чехія – 0,14; Україна – 0,31) [16].

Однією з основних проблем такого стану є зношення матеріально-технічної бази промислових підприємств, відставання рівня комп'ютеризації та автоматизації виробничих процесів, незначне використання енергоефективних технологій і відновлюваних джерел енергії, перевага в економіці галузей первинної переробки й т.ін. Відповідно до даних аналітичного центру імені Разумкова, Україна посідає одне з лідируючих місць у світі щодо рівня газоємності економіки [18]. Рівень витрат ВВП на газ в Україні в 9,1 раза вищий, порівняно з Польщею, й у 17,8 раза – ніж у Китаї. Такий стан є не тільки загрозливим для енергетичної безпеки, а й країни загалом.

Соціально безпечним суспільством вважається таке, стан економіки якого може гарантувати високий рівень життя, гармонійний і якісний розвиток особистості. У результаті скорочення обсягів суспільного виробництва з економіки вивільнилася значна частина працездатного населення (табл. 2).

Таблиця 2

Динаміка вибіркових індикаторів соціальної безпеки України (2011-2017 рр.)

Індикатор	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Рівень безробіття, %	7,9	7,5	7,2	9,3	9,1	9,3	9,5
Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн.	2633	3026	3265	3480	4195	5187	7105
Населення з доходом нижче прожиткового мінімуму, %	7,8	9,1	8,4	8,6	6,4	3,8	3,8
Обсяг видатків зведеного бюджету на охорону здоров'я, % від ВВП	3,6	4,0	4,0	3,6	3,7	3,2	3,4
Обсяг видатків зведеного бюджету на освіту, % від ВВП	6,4	7,0	6,9	6,4	5,8	5,4	5,96
Обсяг видатків зведеного бюджету на духовний та фізичний розвиток, % від ВВП	0,8	0,9	0,9	0,9	0,8	0,7	0,8
Обсяг видатків зведеного бюджету на соціальний захист та соціальне забезпечення, % від ВВП	7,8	8,6	9,5	8,8	8,9	10,8	9,6

Джерело: побудовано автором на основі [7; 11-13]

У 2015 р. на підприємствах, в організаціях, установах було зайнято лише 8065 тис. осіб, тобто 18,9 % усього населення України. Число безробітних, за визначенням МОП, склало 1654 тис. осіб або 9,1 % економічно активного населення. Протягом останніх чотирьох років рівень безробіття збільшився в

середньому на 2%, особливо небезпечним є те, що близько половини безробітних – люди молодого віку від 15 до 29 років. Частка населення, грошові витрати якої були нижчими за прожитковий мінімум, у 2014 та 2017 рр. склала відповідно 8,6% та 3,8%, що відображає позитивну динаміку. Для порівняння, цей показник у 2001 р. становив 26,2%. У 2017 р. показник середньомісячної номінальної заробітної плати підвищився на 62,9% від 2011 року.

За результатами аналізу динаміки обсягу видатків зведеного бюджету на охорону здоров'я у відсотках до ВВП виявилося, що, починаючи з 2013 р., відбувалося їх зменшення з 4 % до 3,4 % у 2017 р. У період 2012-2013 рр. значення індикатора знаходилося в порівняно безпечній зоні, а саме на рівні 4 %. Згідно з дослідженнями Всесвітньої організації охорони здоров'я, фінансування охорони здоров'я на рівні 6,4 1% ВВП розцінюється як мінімальний рівень фінансування, здатний забезпечити виживання медичної галузі; 3,2 % ВВП – як критичний рівень, за якого відбувається зниження рівня і зменшення обсягу медичної допомоги на 1/3; 1,6 % ВВП – як позамежовий, що розцінюється як рівень повного руйнування структури медичної галузі [20]. Таким чином, в Україні фінансування охорони здоров'я за рахунок бюджетних коштів знаходиться на критичному рівні, що потребує кардинального реформування системи охорони здоров'я та термінового запровадження медичного страхування.

Оцінка рівня соціальної безпеки України включає індикатор обсягу видатків зведеного бюджету на освіту у відсотках до ВВП [21]. Аналіз цього індикатора показує, що рівень фінансування освіти є критично низьким, а це, в свою чергу, дестабілізує рівень соціальної безпеки України. Пріоритетним напрямом політики соціально орієнтованої демократичної держави є духовний і фізичний розвиток людини. Саме держава повинна гарантувати необхідні організаційно-управлінські, правові та фінансово-економічні умови для створення, збереження і поширення культурних цінностей, розвитку фізичної культури і спорту в суспільстві [22].

Запорукою соціального благополуччя та економічного процвітання будь-якої країни є духовно розвинута і здорова нація. Головним джерелом фінансового забезпечення потреб духовного та фізичного розвитку в країні є кошти державного бюджету. За результатами аналізу статистичних даних, протягом 2011–2017 рр. число видатків зведеного бюджету на фінансування духовного і фізичного розвитку в Україні залишається практично на одному рівні, а саме 0,7–0,9 % від ВВП. Негативним чинником є те, що цей індикатор не перевищує навіть 1 %, хоча в 2010 р. він становив 1,2 % [11]. Саме передача у значній мірі цієї категорії витрат на місцевий рівень зумовила зменшення видатків на духовний та фізичний розвиток.

Однією зі статей видатків державного бюджету є видатки на соціальний захист і соціальне забезпечення населення. Під час аналізу бюджетного фінансування соціального захисту населення у 2011–2017 рр. спостерігається збільшення його обсягу на 1,8 % (з 7,8 % у 2011 р. до 9,6 % у 2017 р.) [11]. Зазначимо, що у 2013 р. відбувалося зростання обсягу фінансування соціального захисту, що свідчить про підвищення пріоритетності соціальних

видатків державного бюджету у зв'язку з поліпшенням матеріального становища населення, розв'язанням основних соціальних проблем та підтверджує тезу про соціальну спрямованість бюджетної політики держави. Далі у наступному 2014 р. видатки державного бюджету на вищезазначену статтю скоротилися, що обумовлено політичними подіями в Україні протягом останнього року, а саме: анексія АР Крим та військові дії в окремих районах Донецької і Луганської областей. Таким чином, фінансування соціального захисту населення у межах цих територій не проводиться [23].

Держава у розвитку соціальної сфери повинна застосовувати як правові методи впливу – прийняття відповідних законодавчих та нормативних актів, так і економічні – прямі державні видатки з бюджетів різних рівнів на фінансування соціальної сфери (розвиток освіти, науки, медичне обслуговування, охорона довкілля тощо).

Незважаючи на те, що рівень демографічної безпеки на І півріччя 2018 р. зріс на 1 в. п., зазначимо, що він продовжує залишатися у зоні незадовільного стану (46 % від оптимального рівня). Депопуляція є результатом значних змін параметрів відтворення населення (табл. 3).

Таблиця 3

Динаміка вибіркових індикаторів демографічної безпеки України (2011-2018 рр.)

Індикатор	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Коефіцієнт депопуляції	1,32	1,27	1,32	1,36	1,44	1,47	1,58	1,75
Приріст населення, проміле	-3,5	-3,1	-3,5	-3,9	-4,2	-4,4	-5,1	-6,1
Чисельність наявного населення, % до рівня 1990 р.	88,31	88,03	87,87	87,63	82,81	82,49	82,15	81,77
Очікувана тривалість життя при народженні, років	71,02	71,15	71,37	71,37	71,38	71,68	71,98	н.д.
Коефіцієнт дитячої смертності (померло дітей віком до 1 р.), на 1 тис. народжених живими	9	8,4	8	7,8	7,9	7,4	7,6	7

Джерело: побудовано автором на основі [11]

Характерною особливістю цього процесу в Україні є, з одного боку, низький, у порівнянні з розвинутими країнами, рівень народжуваності, а з другого – катастрофічно високий (характерний для слаборозвинутих країн) рівень смертності. Значення коефіцієнта депопуляції до 1991 р. було менше одиниці, а за роки незалежності України він збільшився майже у 2 рази, що свідчить про загрозливий демографічний стан у країні, а ситуацію, що склалася, можна вважати кризовою та загрозливою для національної безпеки України. При цьому стабільне зменшення кількості населення характерне не тільки для України загалом, а й практично для всіх її регіонів. Разом з тим, необхідно враховувати, що нинішня депопуляція є довгостроковою і, за розрахунками, для швидкого виходу з неї немає підстав, навіть якщо усунути негативні політичні, соціально-економічні та демографічні чинники. Зараз склалася така структура

населення і параметри його відтворення, що і в подальшому деякий час це зумовлюватиме скорочення чисельності населення. Як свідчать прогнози експертів ООН, населення України у 2050 р. зменшиться до 30 млн. осіб [14].

Разом з тим, до головних проблем забезпечення демографічної безпеки варто включити: зниження якості та рівня життя, через що з'явилася демографічна криза; знецінення інституту сім'ї (переважання коефіцієнта смертності над коефіцієнтом народжуваності, збільшення кількості неповних, бездітних сімей, громадянських шлюбів без зобов'язань тощо) [24].

Що стосується інвестиційно-інноваційної безпеки, то протягом періоду, що аналізується (2011 – І півріччя 2018 рр.) даний субіндекс постійно знаходиться в небезпечній зоні. На І півріччя 2018 р. показник знизився на 3 в. п. або на 9,1 %. Така ситуація зумовлена несприятливим інвестиційним кліматом і недостатнім рівнем інвестиційних ресурсів через військові дії на сході країни й невизначені перспективи економічного зростання на фоні значного рівня корупції, гальмування реформ та несприятливості умов ведення бізнесу. В свою чергу, зазначене несприятливо відображається на можливостях розвитку високотехнологічного виробництва, створення продукції з високою часткою доданої вартості.

Через економічні події останнього періоду на території України інвестиції на разі майже відсутні. Держава змушена поступатися країнам ЄС та іншим країнам СНД. Іноземні інвестиції безпосередньо впливають на розвиток вітчизняної економіки шляхом зміцнення її інвестиційної привабливості та формування іміджу, що сприятиме просуванню на міжнародні ринки. У ході аналізу цієї проблеми, слід зазначити, що несприятливі умови інвестиційного клімату і сучасний стан законодавчої бази стали серйозною перешкодою щодо подальшого залучення інвестицій до держави. Крім того, актуальною є проблема, пов'язана з обмеженням доступу до інформації щодо інвестиційного об'єкту та її недостовірність, суперечливе становище вітчизняної економіки та інтересів інвесторів.

Слід наголосити на тому, що обсяги вливання фінансів від інвесторів на територію України за період 2011–2015 р. були досить стабільно динамічними. У цілому протягом аналізованого періоду маємо серйозні коливання обсягів інвестицій [119], спад надходжень відбувається в 2015 р., що є своєрідним погіршенням розвитку економіки, адже в цей період часу інвестиції скоротилися на 4,44 %, зниження спостерігається й у 2017 р. ще на 6,78 % (табл. 4).

У період 2014–2015 р. у країні впроваджено систему заходів з формування сучасних умов ведення бізнесу, що, в свою чергу, повинно сприяти відтворенню вітчизняної економіки. Через такі заходи рейтинг Світового банку Doing Business 2015 [26] за показником з легкості ведення бізнесу демонструє, що Україна посіла 96-е місце поміж 189 світовими державами, а в 2017 р. займає 80-у позицію.

Таблиця 4

Показники інвестиційного клімату в Україні (2011-2017 рр.)

Індикатор	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Відношення вартості нововведених основних засобів до обсягу капітальних інвестицій, %	56,91	65,02	61,92	57,5	79,34	56,27	н.д.
Інтегральний індекс інвестиційної сприятливості бізнес-середовища, %	2,89	2,16	2,12	2,65	2,58	2,87	3,09
Валове нагромадження основного капіталу, % ВВП	17,6	19	16,9	14,2	13,5	15	н.д.
Відношення чистого приросту прямих іноземних інвестицій до ВВП, %	30,26	30,98	31,71	34,4	47,85	43,41	36,63

Джерело: побудовано автором на основі[11, 13, 25]

Серед головних держав-інвесторів варто перелічити: Кіпр (506 млн. дол. США), РФ (395,9 млн. дол. США), Нідерланди (262,5 млн. дол. США), Великобританія (211,7 млн. дол. США), Німеччина (119,3 млн. дол. США) [11].

Географічне положення України стало однією з проблем у вливанні інвестицій, наприклад європейських, на територію країни, оскільки відчутною є значна конкуренція таких держав, як Польща, Угорщина, Чехія, країни Балтії й ін. Ці держави мають розташування більш зручне для території, яка визначає межі Європейського Союзу, та є так званими «культурно спорідненими» країнами. Уникнути цих перешкод можливо тільки покращенням інвестиційної привабливості та міжнародного брендингу.

Що ж стосується саме інноваційності України, то ситуація має незадовільний стан, що найбільш негативно впливає на інвестиційно-інноваційну безпеку загалом. Насамперед це спричинено низьким держфінансуванням наукової діяльності (рис. 5).

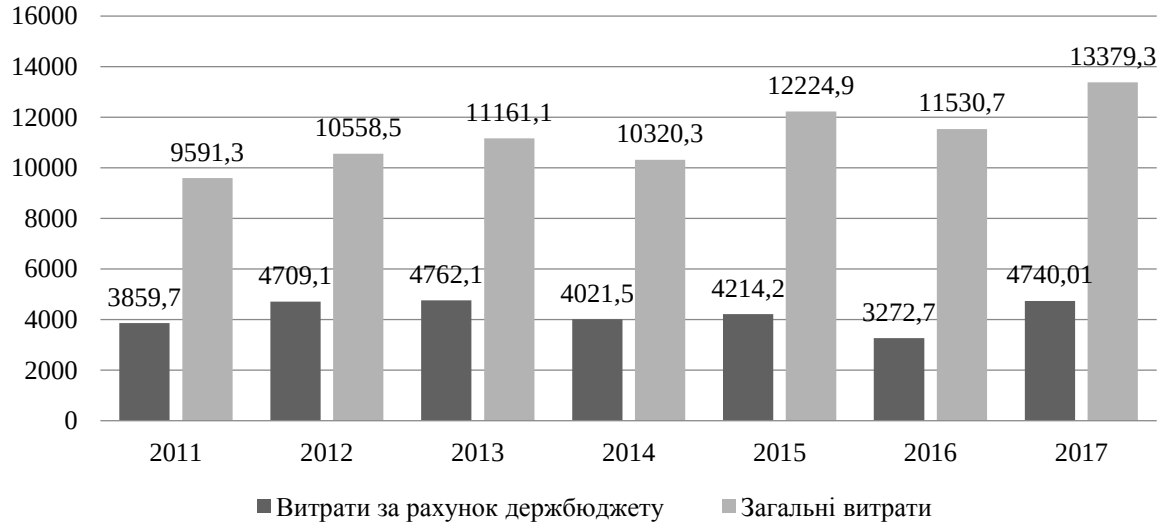

Рис. 5. Витрати на виконання наукових та науково-технічних робіт в Україні з 2011 по 2017 рр. (млн. грн.)

Джерело: побудовано автором на основі [11]

У період з 2011 по 2017 роки фінансування за рахунок державного бюджету коливалося в межах 28,38-42,67 % від загальної суми, тобто держава не покриває навіть третю частину витрат [2].

Інноваційна діяльність, що відповідно до чинного законодавства спрямована на впровадження й комерціалізацію результатів наукових досліджень і розробок та випускає на ринок нові конкурентоздатні товари й послуги, в Україні має недостатньо активну динаміку [27]. Так, протягом 2011–2017 рр. питома частка інноваційно активних підприємств становила в середньому 17 %. У 2017 р. реалізацією інноваційної діяльності у промисловості займалися 16,2 %. Обсяг підприємств, які впроваджували інновації у 2017 році, становить 14,3 % [11].

Спостерігається постійне коливання всіх показників упровадження інновацій на промислових підприємствах. Так, упродовж 2011–2015 рр. помітним є спад упровадження нових технологічних процесів, значне підвищенням маємо у 2016 р., майже втричі, проте 2017 р. відзначився повторним зниженням показника. Виробництво інноваційної продукції коливається в діапазоні 2,3-4,1 тис. найменувань. Також при збільшенні питомої ваги підприємств, що займалися інноваціями, частка підприємств, що впроваджували інновації, теж збільшується, проте рівень реалізованої інноваційної продукції має динаміку стрімкого зниження від 3,8 % у 2011 р. до 0,7 % у 2017 р. і становить 3,3 % у 2012 й 2013 рр., а у 2015 – 4,2 %. Як видно з рис. 6, 2017 р. для України відзначається погіршенням основних показників інноваційної діяльності промислових підприємств, що пов'язано із загостренням економічної та політичної ситуації в країні [11].

Рис. 6. Інноваційна діяльність на промислових підприємствах України впродовж 2011-2017 рр.

Джерело: побудовано автором на основі [11]

Відсталість України за кількістю інновацій є серйозною загрозою економічній незалежності, а отже, безпеці країни. Але це не єдиний чинник ризику. Одним з важливих є низька якість інновацій. Як показують розрахунки експертів, 75 % інвестицій спрямовується в III уклад та тільки 20 % і 4,5 % відповідно у IV і V технологічні уклади. Технологічна частина капітальних вкладень (технічне переозброєння і модернізація) має домінантою III технологічний уклад – 83 %, і тільки 10 % припадає на IV. Як результат цього, у промисловості України переважають виробництва третього та четвертого технологічних укладів (важке машинобудування, виробництво і прокат сталі, суднобудування, кольорова металургія, органічна та неорганічна хімія), частка яких разом складає 94 %.

На п'ятий (комп'ютеризація, інформатизація, сучасні галузі електротехнічної промисловості й приладобудування, авіаційна, медична, хімічна, фармацевтична промисловість) та шостий (мікробіологічна промисловість, наукоємна і високотехнологічна медична техніка, види діяльності, засновані на біотехнологіях, генній інженерії) технологічні уклади припадає 6 %, зокрема на шостий, на який переходять постіндустріальні країни, – 1 % [4].

Варто зазначити, що інноваційна діяльність є фундаментом для забезпечення науково-технологічного підґрунтя інвестиційно-інноваційної безпеки України. Науково-технологічний розвиток країни – це такий стан науково-технологічного та виробничого потенціалу держави, який дає змогу забезпечити належне функціонування національної економіки, достатнє для досягнення та підтримки конкурентоздатності вітчизняної продукції, а також гарантування державної незалежності за рахунок власних інтелектуальних і технологічних ресурсів [29].

Прискорення інноваційних процесів вимагає ефективнішого використання всесвітнього інформаційного простору. Повинні бути створені й задіяні високоефективні системи телекомунікацій, розроблені та застосовані нові прискорені методи передавання й оброблення інформації та її пошук, збирання, накопичення і збереження за єдиною системою обліку електронних інформаційних ресурсів. Як відомо, в 2001 році американських економістів – Дж. Стігліца, М. Спенса та Дж. Ейкерлофа – нагородили Нобелівською премією за аналіз ринків з асиметричною інформацією. Асиметричністю в розподілі інформації називається така ситуація, коли частина учасників ринку володіє інформацією, котрою не володіють інші зацікавлені особи. Саме така асиметричність є серйозною причиною, що породжує невизначеність ефективного використання засобів і ресурсів. Асиметрична інформація змушує учасників ринку покладатися на випадок і призводить до краху ринку.

На наш погляд, за минулі 17 років після присудження трійці учених Нобелівської премії можна зробити такий висновок, що в умовах глобалізації і конкуренції між великими корпораціями, суперництва між державами за лідируючі позиції все більшого значення набуває володіння таким ресурсом, як інформація [30]. За сучасних умов інформаційна складова набуває дедалі більшої ваги і стає одним із найважливіших елементів забезпечення національної безпеки країни та економічної безпеки зокрема. Інформаційний

простір, інформаційні ресурси, інформаційна інфраструктура та інформаційні технології значною мірою впливають на рівень і темпи соціально-економічного, науково-технічного і культурного розвитку. Тому досягнутий рівень розвитку та безпека інформаційного простору, які є системоутворюючими факторами у всіх сферах національної безпеки, активно впливають на стан економічної безпеки України у тому числі та всіх її складових.

«Глобальний звіт про розвиток інформаційних технологій» аналізує дію і вплив інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) на економічне зростання і робочі місця у гіперпов'язаному світі. Звіт охоплює 145 країн і побудований на Індексі мережевої готовності (Network Readiness Index – NRI), який вимірює готовність економіки країни до використання ІКТ для підвищення конкурентоспроможності й благополуччя. Індекс вимірює рівень розвитку ІКТ за 53 параметрами. Всесвітній економічний форум і Бізнес-школа INSEAD розраховують Індекс мережевої готовності (рис. 7), орієнтований на глобальні інформаційні технології, з 2001 р. [123] У розрахованому в 2016 р. рейтингу чільні місця утримують Сінгапур (1), Фінляндія (2) і Швеція (3), а Україна посідала 64-е місце [31].

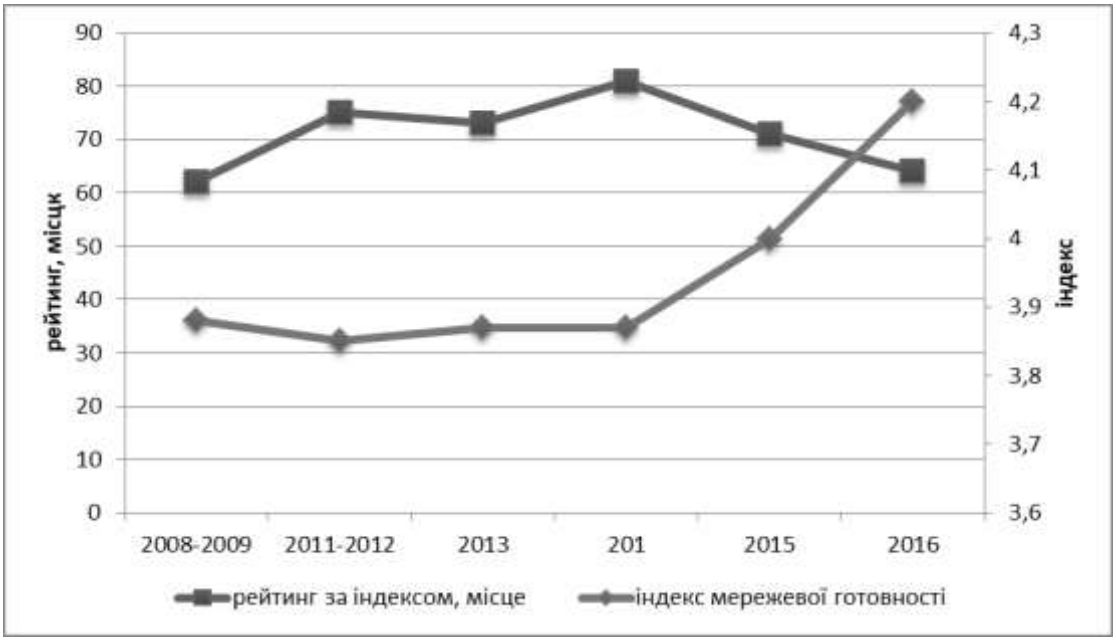

Рис. 7. Динаміка зміни Індексу мережевої готовності України 2008-2016 рр.

Джерело: побудовано автором на основі [130]

Як видно з діаграми, підвищення індексу ще не гарантує підняття позиції в загальному рейтингу, оскільки країни-лідери не стоять на місці, а постійно вдосконалюють ІКТ, мають сформовану цілісну стратегію, націлену на створення умов для підвищення навичок, розвитку інновацій і умов для підприємництва, які будуть працювати із сучасною інфраструктурою. Країни, що поступаються своїми позиціями, в тому числі Україна, стикаються з істотними викликами, які заважають більш активному впровадженню і використанню ІКТ та продовжують зазнавати труднощів з реалізацією свого потенціалу. Недостатні компетенції, нерозвинені інститути, інші слабкі місця в

політичній і адміністративній сферах, у тому числі пов'язані з бізнес-кліматом, є основними недоліками, які стримують розвиток підприємництва та інновацій.

За останні роки вітчизняна економіка перебуває у рецесійному стані, при якому більшість основних економічних показників виявляють тенденцію до спаду, що підтверджує посилення економічних небезпек як внутрішніх, так і зовнішніх та недостатній рівень забезпечення економічної безпеки держави. Отже, наразі необхідно визнавати присутність багатьох проблем у процесі забезпечення економічної безпеки країни, підтвердженням такого стану демонструє рівень інтегрального показника економічної безпеки (рис. 8), що розрахований згідно з Методичними рекомендаціями щодо розрахунку рівня економічної безпеки України, затвердженими Наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України № 1277 від 29.10.2013 р. [6].

Як видно з рис. 8, за оптимального значення інтегрального показника 100 %, найвищий рівень інтегрального показника зафіксовано у 2011 р. – 50 %, що визначається, як загрозливий (небезпечний) рівень економічної безпеки (діапазон 40–59 %). Відповідно, за весь аналізований період рівень економічної безпеки перебував в межах даного інтервалу, не переходячи за небезпечну зону та не отримавши задовільного рівня, що, в свою чергу, варто визначати як негативну оцінку.

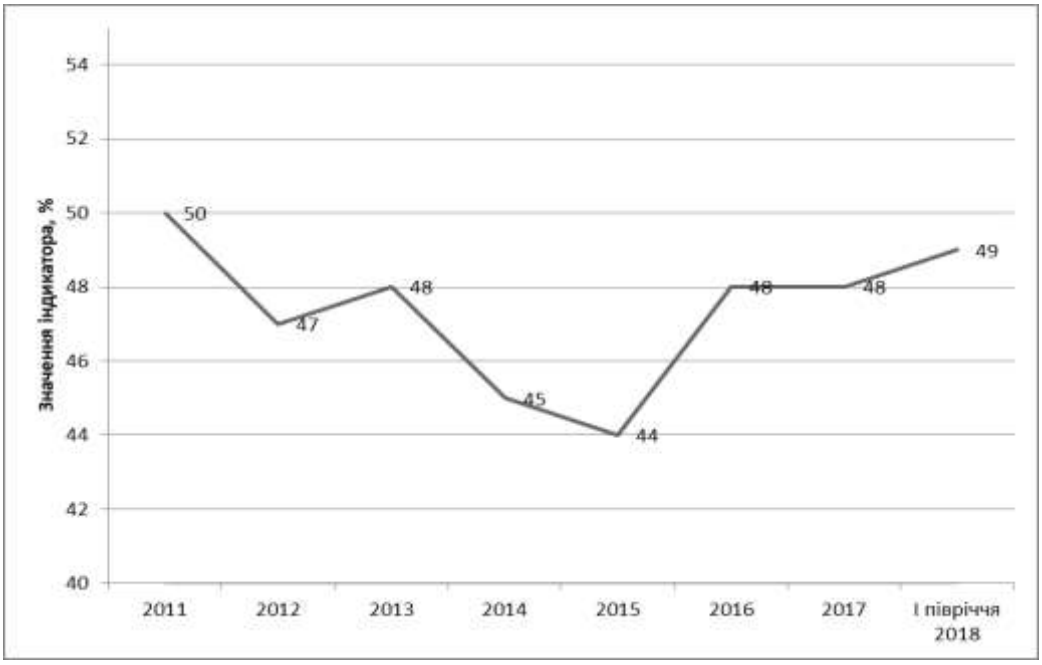

Рис. 8. Динаміка інтегрального показника рівня економічної безпеки України за 2011–2018 рр., %

Джерело: складено автором на основі [8; 11-13]

Також до негативних тенденцій потрібно зараховувати зниження інтегрального показника наприкінці 2014 р. на 4% в. п. або на 8,9 % у порівнянні із станом у кінці 2013 р. Незважаючи на незначне підвищення показника в період 2016 – І півріччя 2018 р., ми не можемо говорити про поліпшення, оскільки показник усе ще залишається в зоні незадовільного рівня і навіть не досягнув показників 2011 р.

Отже, варто зазначити присутність наразі значної кількості проблем енергетичної, фінансової, виробничої, макроекономічної, інвестиційно-інноваційної, соціальної, продовольчої, демографічної та зовнішньоекономічної сфер, що призводять до дестабілізації соціально-економічного розвитку держави та наслідком яких є спад загального рівня економічної безпеки України. Вищезазначене вказує на потребу в розробці й затвердженні на державному рівні обґрунтованої Концепції економічної безпеки держави, реалізація якої призведе до гарантування ефективного захисту та реалізації національних економічних інтересів, враховуючи цілеспрямований вплив на зовнішні й внутрішні небезпеки, що виникають.

Література:

1. Арменский А. Е., Гусев В. С., Петров А. Е. Информационная и экономическая безопасность государства : учебно-методическое пособие для государственных служащих. Москва : Мобиле, 2003. 153 с.
2. Вовченко О. В. Питома вага інноваційної безпеки в системі оцінки економічної безпеки України. *Економіка і менеджмент-2018: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку* : збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції (19–20 квітня 2018 р., Дніпро), 2018, Дніпро. Т. 4. С. 58–60.
3. Еромолаев А., Левцун А., Денисенко С. Основные угрозы и пути обеспечения национальной безопасности Украины. URL : http://www.sofia.com.ua/page101.html.
4. Вовченко О. В. Стан інноваційної діяльності України: проблеми забезпечення економічної безпеки. *Проблеми і перспективи інноваційного розвитку економіки* : матеріали XXI Міжнародної науково-практичної конференції (12–15 вересня 2016 р. Київ-Одеса). 2016. Київ-Одеса. Т. 1. Ч. 1. С. 152–156.
5. Сак Т. В. Економічна безпека України: поняття, структура, основні тенденції. *Інноваційна економіка*. 2013. № 6. С. 336–340.
6. Методичні рекомендації щодо розрахунку рівня економічної безпеки України : Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України №1277 від 29.10.2013. URL : https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1277731-13.
7. Горбулін В. П., Качинський А. Б. Стратегічне планування: вирішення проблем національної безпеки : монографія. Київ : НІСД, 2010. 288 с.
8. Офіційна веб-сторінка Національного банку України. [Електронний ресурс]. URL : https://bank.gov.ua/control/uk/index (дата звернення: 7.02.2019).
9. Грушко В. І., Лаптєв С. М., Кошембар Л. О. Фінансова безпека бізнесу: податковий аспект : навчальний посібник. Київ : ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2010. 256 с.
10. Варналій, З. С., Онищенко С. В., Маслій О. А. Механізм попередження загроз економічній безпеці України. *Економічний часопис–XXI*. 2016. № 159 (5-6). С. 17–26.
11. Офіційна веб-сторінка Державної служби статистики України. URL : http://www.ukrstat.gov.ua.

12. Офіційна веб-сторінка Міністерства економічного розвитку і торгівлі України. URL : http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA.

13. Офіційна веб-сторінка Міністерства фінансів України. URL : https://minfin.com.ua/ua/.

14. Методичні рекомендації щодо оцінки рівня економічної безпеки України / за ред. академіка НАН України С. І. Пирожкова. Київ : НІПМБ, 2003. 42 с.

15. Румик І. І. Понятійні аспекти продовольчої безпеки як складової національної безпеки України. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2014. Вип. 35. С. 22–32.

16. Енергетична галузь України: підсумки 2016 року. URL : http://razumkov.org.ua/uploads/article/2017_ENERGY-FINAL.pdf.

17. Брожко О. О., Сокотенюк С. М. Економічна безпека критичних інфраструктур України: сучасний стан та напрями покращення. *Інвестиції: практика та досвід.* 2017. № 4. С. 71–75.

18. Розвиток газового сектору України в контексті євроінтеграції. URL : http://razumkov.org.ua/upload/1392734130_file.pdf.

19. Бобров Є. А. Енергетична безпека держави: навчальний посібник. Київ : ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2013. 306 с.

20. Комарова І. В. Бюджетне фінансування охорони здоров’я громадян України як складової людського капіталу. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2010. № 3. С. 94–100.

21. Завора Т. М., Чепурний О. В. Аналіз та оцінка індикаторів стану соціальної безпеки України. *Ефективна економіка*. 2012. № 9. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_9_8.

22. Терехов В. І., Одягайло Б. М. Інституційно-культурні аспекти формування безпекового бізнесового середовища. *Вчені записки університету «КРОК».* 2015. Вип. 40. С. 29–36.

23. Сидор І. П. Бюджетне забезпечення соціального захисту населення: теоретичні аспекти і вітчизняна практика. *Ефективна економіка : електронне фахове видання*. 2015. № 9. URL : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=efek_2015_9_29.

24. Богма О. С. Аналіз рівня економічної безпеки України за основними складовими. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. Вип. 8. Ч. 1. С. 11–14.

25. Офіційний сайт Європейської Бізнес Асоціації. URL : https://eba.com.ua.

26. Офіційний сайт Світового банку Doing Business. URL : https://russian.doingbusiness.org/ru/doingbusiness.

27. Про інноваційну діяльність : Закон України № 40-IV 2002р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15.

28. Петрова І. Л. Становлення ринку інновацій в контексті економічної безпеки України. *Ефективна економіка.* 2013. № 8. URL : http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2221.

29. Сак Т. В. Інноваційна діяльність підприємств у контексті комплексного забезпечення економічної безпеки. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* 2014. Вип. 6. Ч. 3. С. 116–119.

30. Антоненко Л. А., Дера К. А. Технологічна безпека України у глобальному інноваційному просторі XXI сторіччя. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія : Проблеми економіки та управління.* 2008. № 628. С. 18–23.

31. Всемирный экономический форум: Индекс сетевой готовности 2015 года. URL : http://gtmarket.ru/news/2015/04/17/7128.

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

ДМИТРЕНКО В.І.
кандидат економічних наук, професор,
Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля,
м. Черкаси, Україна, ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1860-418X

Будівельна галузь є однією з найважливіших галузей національного господарства, від якої залежить ефективність функціонування всієї системи господарювання в країні. Регламентацію діяльності будівельних підприємств здійснюють державні органи різних рівнів шляхом контролю за виконанням вимог нормативно-правових актів, будівельних норм, правил, інструкцій тощо. Використання економічних та неекономічних важелів державного регулювання чинить на систему економічної безпеки особливий вплив, оскільки від рівня її забезпечення залежить ефективність роботи будівельних підприємств та добробут її працівників.

Дослідження питань розвитку державної політики у сфері будівництва достатньо повно відображені в багатьох наукових роботах. Серед авторів цих праць слід виділити таких учених як Авер'янов В.Б., Амосов О.Ю., Ахламов А.Г., Білянський О.М., Бушуєв С.Д., Бубенко П.Т., Борщевський П.П., Геєць В.М., Дорофієнко В.В., Дубіщев В.П., Єрмошенко М.М., Запатріна І.В., Іваницьку О.М., Кірнос В.М., Корецький М.Х., Кучеренко І.М., Момот Т.В., Нудельман В.І., Ніколаєв В.П., Огаренко В.М., Онищук Г.І., Онищенко В.О., Паливода К.В., Павлов І.Д., Писаревський І.М., Поважний О.С., Ушацький С.А., Чернюк Л.Г., Чернишов Л.Н. та ін.

Питанням забезпечення економічної безпеки підприємств, в тому числі й будівельних, присвячені праці таких науковців як: Азоєв Г.Л., Ареф`єва О.В., Алькема В.Г., Андрієнко В.М., Бланк І.О., Живко З.Б., Захаров О.І., Кавун С.В., Керницький І.С., Козаченко Г.В., Копитко М.І., Ляшенко О.М., Мігус І.П., Молодід О.О., Олейніков Е.А., Ортинський В.Л., Федосова О.В., Франчук В.І., Шемаєва Л.Г. та ін. Віддаючи належне авторам наукових доробків, результати яких сприяли процесу становлення економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності як науки, слід зазначити, що, на жаль, питання особливостей побудови системи економічної безпеки підприємств будівельної галузі досліджено недостатнього глибоко.

Вивчення сучасних підходів до ідентифікації поняття «економічна безпека підприємств» дозволило об'єднати їх за основними ознаками, а саме: силовий підхід (захист комерційної таємниці – прихильники Ярочкін В.[1], Шаваєв А. [2]), стратегічний (стан захищеності від внутрішніх і зовнішніх загроз – прихильники Гусев В., Демін В., Кузін Б., Євдокимов Ф., Ковальов Д., Сухорукова Т. [3], Бєндіков М. [4], Шликов В.); ресурсно-функціональний (ефективне використання ресурсів або потенціалу та виділення функціональних складових – прихильники Олейніков А., Мунтіян В. [5]), гармонізаційний (гармонізація економічних інтересів суб'єктів – прихильники Козаченко Г.,

Пономарьов В., Ляшенко О. [6]), ринковий (наявність конкурентних переваг, прихильники - Раздіна Є., Бєлокуров В.); кримінальний (захист проти економічних злочинів, прихильник - Капустін Н. [7]).

До наведених вище підходів, Фалович А. [8] пропонує додати наступні: дедуктивний – стан вільний від неспокою (автор Прокопішина О. [9]), системний – забезпечення збереження рівноваги і стійкості (автори Дубецька С. [10], Подлужна Н. [11]), а ринковий підхід пропонує розмежувати на дві течії: власне ринковий – ефективне використання ресурсів для забезпечення ринкового розвитку підприємства (автор Кузенко Т. [12]) та комплексний – наявність конкурентних переваг (автори Бєлокуров В. [13], Раздина Є. [14]).

Домашенко М.Д. [15] пропонує групувати усі підходи до дефініції економічної безпеки підприємства, і виокремлює науковий напрямок, представники якого розглядають економічну безпеку підприємства як певний його стан (виділяються три напрямки цього підходу: економічна безпека як стан ефективного використання ресурсів підприємства – прихильники: Покропивний С.Ф. [16], Ілляшенко С.М. [17], Олейников Є.А. [18], Кирієнко А.В. [19]; економічна безпека як стан знаходження стратегічного потенціалу – прихильниця Соколенко Т.М. [20] та економічна безпека як стан захищеності діяльності підприємства – прихильники Воронович Л.М. [21], Дубецька С.П. [22], Колосов А.В. [23]); як комплекс певних заходів (прихильник Капустін Н.) та як інші заходи (прихильники Саллі В.І. [24], Тимофеев Т.В., Наумова Л.Г. [25], Пілова Д.П. [26]).

Цікавими з наукової точки зору та такими, що не можна віднести до жодної із запропонованих класифікацій, є дефініції, що дають поняттю економічної безпеки підприємств Козаченко Г.В. та Подлужна Н.О. Так, Козаченко Г.В. розуміє під економічною безпекою підприємств міру гармонізації в часі і просторі економічних інтересів підприємства з інтересами пов’язаних з ним суб’єктів зовнішнього середовища, що діють поза межами підприємства [27]. Подлужна Н.О. визначає поняття економічної безпеки підприємства як характеристику системи, що самоорганізовується та саморозвивається; стан, за якого економічні параметри дозволяють зберегти головні її властивості: рівновагу і стійкість при мінімізації загроз [28]. На нашу думку, система, що вважається економічно безпечною, окрім зазначених рис, повинна характеризуватись і здатністю до розвитку, еволюції та розширеного відтворення наявних у підприємства ресурсів.

Найбільш усталеним, як вважають Васильців Т.Г., Волошин В.І., Бойкевич О.Р. та Каркавчук В.В. щодо обґрунтування суті економічної безпеки підприємства в сучасній економічній думці, є ресурсно-функціональний підхід [29, с.15], причому автори розглядають економічну безпеку підприємства як «…стан найбільш ефективного використання корпоративних ресурсів для запобігання загроз і забезпечення стабільного функціонування підприємства у даний час і в майбутньому». Ця концепція розглядає економічну безпеку через сукупність наступних її складових: фінансову, техніко-технологічну, продуктову, правову, силову, інформаційну, кадрову та екологічну безпеку. Вадою даної концепції є відсутність узгодженості дослідників щодо

конкретного переліку складових економічної безпеки сучасних господарських структур.

У сучасній економічній думці здобув поширення ще один підхід до конкретизації поняття економічної безпеки підприємства, який передбачає пріоритетність у визначені суті економічної безпеки її як спрямованості на забезпечення стійкості та розвитку підприємства. Прихильниками такого підходу є Федоренко Р. [30], Клейнер Г., Тамбовцев В., Качалов Р. [31], Забродский В. [32] та ін. Розробники цього підходу наголошують, що забезпечення рівноваги, стійкості та можливості розвитку підприємства як системи в умовах внутрішніх і зовнішніх загроз є пріоритетним для економічної безпеки підприємства. У відповідності із ще одним підходом – «конкурентним» – економічна безпека підприємства розглядається з позиції наявності та необхідності забезпечення конкурентних переваг підприємства. Позитивною стороною цього підходу є визначення економічної безпеки з позицій забезпечення наявності конкурентних переваг, але негативною – ототожнення понять конкурентоспроможності та безпеки [33].

В іноземній літературі економічну безпеку підприємства прийнято характеризувати поняттям «ecosecent» (economic security of enterprise). Проте на разі відсутні ґрунтовні зарубіжні наукові роботи, які б висвітлювали думки іноземних вчених щодо сучасних підходів до визначення та забезпечення економічної безпеки підприємств, у той час, як серед сучасних вітчизняних авторів швидкого поширення набуває думка про те, що доцільним було б розширення підходів до розкриття змісту категорії «економічна безпека підприємства» з використанням крім основних перерахованих підходів, ще і концептуального, феноменологічного, кібернетичного, історичного, герменевтичного, юридико-догматичного та проектного підходів. Проте на разі досліджень у цій царині проведено не було, і експлейнарного базису для формування наукових основ для таких підходів у роботах вітчизняних дослідників не закладено [34].

На основі вивчення наукових праць простежується специфіка та виокремлюються певні підходи щодо розуміння базового поняття «економічна безпека підприємства», залежно від яких змінюються мета створення і функціонування системи економічної безпеки підприємства (табл. 1).

Отже, за результатами проведеного аналізу підходів до розуміння сутності економічної безпеки, вивчення їх особливостей та за результатами узагальнення, у дослідженні під економічною безпекою підприємства пропонується розуміти комплексну характеристику результатів діяльності підприємства, одержаних завдяки ефективному використанню його ресурсів, скерованих на досягнення цілей підприємства й убезпечення його діяльності від загроз зовнішнього та внутрішнього середовищ. Запропоноване розуміння економічної безпеки підприємства передбачає тісний зв’язок системи економічної безпеки підприємства із його виробничою функцією.

Таблиця 1

Мета створення та функціонування системи економічної безпеки підприємства відповідно до підходів щодо розуміння економічної безпеки

Назва підходу	Сутність підходу	Мета створення та функціонування системи економічної безпеки підприємства
Ресурсно-функціональний підхід	Розвиток підприємства, що досягається шляхом ефективного використання корпоративних ресурсів за функціональними складовими	Забезпечення стабільного функціонування та розвитку підприємства, запобігання внутрішнім та зовнішнім негативним впливам (загрозам)
Захисний підхід	Запобігання негативного зовнішнього (економічна розглядається впливу середовища) та захист від впливу середовища безпека з позиції зовнішнього	Захист підприємства від загроз зовнішнього середовища
Стійкісний підхід	Здатність підприємства як економічної системи до збалансованості та стійкості	Забезпечення стійкості, незалежності, здатності підприємства до прогресу в умовах дестабілізуючих факторів
Конкурентний підхід	Наявність конкурентних переваг як головна умова забезпечення економічної безпеки підприємства	Наявність переваг конкурентних
Гармонізаційний підхід	Гармонізація інтересів підприємства з інтересами зовнішнього середовища	Захист економічних інтересів підприємства у взаємодії із зовнішнім середовищем
Інформаційний підхід	Зберігання комерційних таємниць підприємства	Захист інформації
Фінансовий підхід	Здатність підприємства забезпечувати реалізацію фінансових інтересів	Підвищення фінансової стійкості підприємства, захист його комерційних інтересів від впливу негативних ринкових процесів

Джерело: складено автором на основі [1-60]

Проаналізувавши запропоновані визначення системи економічної безпеки підприємства, можна відзначити, що в науковій літературі поки що бракує єдиного консолідованого погляду на зміст поняття «система економічної безпеки підприємства».

Різні трактування терміну «система економічної безпеки підприємства», що наведено в табл. 2, підтверджує різноманітність поглядів сучасних фахівців на сутність поняття. Питання сутності та складу системи економічної безпеки підприємства ще не знайшло фінального вирішення і не має чіткого універсального формулювання.

Таблиця 2

Визначення поняття «система економічної безпеки підприємства» та «система економічної безпеки будівельного підприємства»

Визначення	Автор
Комплекс організаційно-управлінських, режимних, технічних, профілактичних і пропагандистських заходів, спрямованих на кількісну реалізацію захисту інтересів підприємства від зовнішніх та внутрішніх загроз.	Про Концепцію економічної безпеки споживчої кооперації України.
Комплексне поняття, до складу якого входять суб'єкти, об'єкти та механізм реалізації безпеки на підприємстві	Камлик М.І.
Структурований комплекс стратегічних, тактичних та оперативних заходів, спрямованих на захищеність підприємства від зовнішніх та внутрішніх загроз та на формування унікальних здатностей протистояти їм в майбутньому.	Вовк В.В.
Комплекс організаційно-управлінських, технологічних, технічних, профілактичних і маркетингових заходів, спрямованих на кількісну й якісну реалізацію захисту інтересів підприємства від зовнішніх і внутрішніх загроз	Кириченко А.А.
Організована сукупність взаємопов’язаних елементів зовнішньої та внутрішньої безпеки суб’єктів господарювання, таких як: спеціальні органи та служби, об'єкти, наукові підходи, нормативно-правова база, політика, стратегія, концепція, принципи, функції, завдання, методи та засоби, що спрямовані на забезпечення реалізації стратегічних і тактичних інтересів суб’єкта господарювання, а також захист цих інтересів від зовнішніх та внутрішніх загроз	Шемаєва Л.Г.
Сукупність взаємопов’язаних елементів, що складають єдине ціле. Вона містить такі складові елементи: суб’єкти безпеки, об’єкти безпеки, механізм забезпечення економічної безпеки.	Прохорова В.В.
Сукупність внутрішніх і зовнішніх суб'єктів забезпечення економічної безпеки підприємства, що мають спільні цілі, наділених відповідними функціями і правовими повноваженнями, що мають необхідну матеріально-технічну базу, підготовлений персонал, механізми управління і взаємодії, що володіють технологіями, формами і методами визначення, зниження рівня та протидії небезпекам і загрозам у сфері економіки.	Захаров О.І.
Сукупність взаємопов’язаних елементів, які дозволяють здійснювати управління діяльністю акціонерного товариства шляхом мінімізації впливу на нього внутрішніх і зовнішніх загроз та досягнення ним поставленої стратегічної мети.	Мігус І.П.
Сукупність елементів, а саме частин його фінансового, матеріального, трудового, інформаційного забезпечення, що у процесі своєї взаємодії у рамках досягнення підприємством мети діяльності, в умовах мінливості зовнішнього середовища функціонування та ймовірних проявів внутрішніх загроз системи, дозволяють йому зберегти та примножити або ефективно використати власні та залучені ресурси та реалізувати господарські інтереси	Андрієнко В.М.

Джерело: складено автором на основі [35-46]

Ілляшенко О.В. масив наявних визначень поняття «система економічної безпеки» згрупувала в чотири категорії [44]. Вважаємо, що наявні тлумачення відповідають трьом підходам: структурному, функціональному та діяльнісному (табл. 3).

Таблиця 3

Підходи до трактування категорії «система економічної безпеки підприємства»

Підхід	Група
Діяльнісний	як комплекс взаємопов'язаних заходів різноманітного характеру, які мають здійснюватися з метою захисту інтересів підприємства від зовнішніх та внутрішніх загроз; як діяльність структурного підрозділу підприємства, функціями якого є забезпечення економічної безпеки підприємства.
Структурний	як сукупність елементів (об’єкт та суб’єкт економічної безпеки, механізм забезпечення безпеки, наукова теорія безпеки, політика і стратегія безпеки, засоби, методи забезпечення безпеки, концепція безпеки підприємства тощо);
Функціональний	як сукупність функціональних складових системи.

Джерело: складено автором за даними [35-44]

Система економічної безпеки підприємства – концептуальна категорія, яка визначає стратегічні рамки в управлінні загрозами і є сукупністю об’єктів, суб’єктів, функціональних складників, методики оцінювання та заходів (процесів, процедур) із забезпечення економічної безпеки організації, що використовуються підприємством (організацією, установою) задля найповнішого гарантування захищеності.

Проблема забезпечення економічної безпеки будівельних підприємств вченими України комплексно не розглядалася. Існують розбіжності у поглядах на категоріально-понятійний апарат і теоретичні основи функціонування системи економічної безпеки господарюючих суб’єктів. Все це і зумовило актуальність дослідження сучасних підходів до забезпечення економічної безпеки будівельних підприємств в Україні [49].

Ряд науковців під поняттям «економічна безпека будівельного підприємства» пропонують розуміти властивість підприємства, що характеризується його здатністю нормально функціонувати для досягнення своїх цілей при існуючих зовнішніх умовах і їх змінах в певних межах [42, 46]. Під нормальним належить розуміти таке функціонування підприємства, яке в існуючих внутрішніх та зовнішніх умовах забезпечує досягнення будівельним підприємством поставлених цілей оптимальним або максимально близьким до нього шляхом.

З цього випливає, що економічна безпека підприємства будівельної галузі, як стверджують Момот Т.В., Філатова І.О., Тофанюк О.В. − це захищеність його діяльності від негативних впливів зовнішнього середовища, а також спроможність швидко усунути різноманітні загрози або пристосуватися до існуючих умов, що не позначиться негативно на його діяльності та сприятиме ефективному використанню ресурсів будівельного підприємства (ресурсів капіталу, персоналу, інформації і технології, прав, техніки й устаткування,

тощо) для забезпечення розширеного відтворення та оновлення основних засобів країни та отримання мультиплікативного ефекту від інвестування коштів у будівництво [49]. Недоліком такого визначення є відсутність згадки про небезпеки внутрішнього середовища, а у сучасних умовах господарювання саме вони можуть мати критичні наслідки для економічної безпеки підприємства.

У роботах Федосової О.В., Теренчук С.А. економічна безпека будівельного підприємства розглядається як стан захищеності підприємства від небажаних впливів зовнішнього і внутрішнього характеру з максимально ефективним використанням ресурсів підприємства [50-52].

Подібних поглядів дотримується Молодід О.О., яка економічну безпеку будівельного підприємства пропонує розглядати як стан захищеності підприємства від небажаних впливів як зовнішнього, так і внутрішнього характеру при максимально ефективному використанні наявних ресурсів (потенціалу) та можливостей підприємства [53-54]. Таке визначення є більш лаконічним та простим для сприйняття, однак не конкретизує, які саме види ресурсів підприємства маються на увазі.

Богдан Н.М. під поняттям «економічна безпека підприємств будівельного комплексу» розуміє реалізацію будівельної продукції будівельними підприємствами в процесі їх ефективної взаємодії із підприємствами сумісних галузей комплексу [55]. Даний підхід, на нашу думку, суттєво обмежує поняття економічної безпеки і зводить його до розуміння ефективності господарської діяльності підприємства.

Чорна М.В., Пірятінська І.В. наголошують, що економічна безпека будівельного підприємства є одним із аспектів характеристики підприємства, що відображає його здатністю нормально функціонувати для досягнення своїх цілей за умови протистояння можливому впливу загроз зовнішнього та внутрішнього середовища. Під нормальним доцільно розуміти таке функціонування підприємства, яке в існуючих умовах забезпечує досягнення поставлених цілей [56-57]. Проте, на нашу думку, для досягнення економічної безпеки підприємству замало лише протистояти загрозам. Необхідно вживати заходів і щодо їх уникнення та мінімізації, що у наведеному вище визначенні не передбачено.

Федотова С.Ю. не розмежовує поняття фінансової та економічної безпеки будівельного підприємства, і під поняттям фінансово-економічної безпеки будівельного підприємства пропонує розуміти сукупність умов та факторів, котрі забезпечують:

1) здатність протистояти несприятливим зовнішнім та внутрішнім впливам (так званим збурюючим факторам);

2) можливість збереження (відновлення) й забезпечення його (підприємства) стійкості у різноманітних, у тому числі несприятливих умовах, котрі виникають (формуються) у зовнішньому та внутрішньому середовищі;

3) здатність до подальшого розвитку й вдосконалення на основі новітніх досягнень науки і техніки [58].

Вважаємо, що все ж таки поняття економічної безпеки значно ширше, ніж фінансової безпеки, і їх дефініції необхідно розділяти у науковій площині.

Найбільш повне поняття «економічна безпека будівельного підприємства» наводить у своїй дисертації Андрієнко В.М., який пропонує його розуміти «як такий стан … ресурсів, як власних, так і інвестованих, що дозволяють підприємству продовжувати свою господарську діяльність не зважаючи на ймовірність негативного впливу зовнішніх та внутрішніх небезпек та загроз на його фінансові результати» [59].

Фундаментальною основою ефективної системи економічної безпеки підприємств, в тому числі й будівельної галузі, є наукова теорія безпекології, визначена політика економічної безпеки підприємства (мета, цілі, завдання, функції, принципи і створення власної служби), стратегія (види стратегій, система цілей, тактика і оперативне реагування), концепція ЕБП (загальні положення діяльності із забезпечення ЕБП). Тому найкращим схематичним зображенням зазначеної системи вважаємо міцну конструкцію, будівлю, здатну забезпечувати захищеність підприємства від негативних впливів середовища [34-45].

Головна мета створення системи економічної безпеки підприємства, в тому числі й будівельної галузі, полягає в гарантуванні поточної ефективної діяльності та забезпеченні подальшого сталого розвитку підприємства шляхом своєчасного виявлення, мінімізації і запобігання внутрішнім і зовнішнім викликам, небезпекам, загрозам, ризикам. Досягнення зазначеної мети можливе за рахунок досягнення функціональних цілей системи економічної безпеки підприємства [27].

Функціями такої системи є:

- підготовча (підготовка даних для оброблення, сортування, оцінювання, прогнозування);
- аналітична (аналіз, порівняння даних, з’ясування динаміки, тенденцій та закономірностей, опис поведінки контрагентів та синтез елементів аналізу, розроблення пропозицій);
- конкурентна розвідка (легальний пошук повної достовірної інформації у відкритому доступі для здобуття конкурентних переваг – т.зв. «гра на випередження», недопущення непередбачуваних кризових подій шляхом своєчасного здобуття даних про зовнішнє середовище підприємства);
- контррозвідка, внутрішній моніторинг (протидія промисловому шпигунству, захист комерційної таємниці, недопущення витоку конфіденційної інформації шляхом дотримання регламенту нерозголошення, усунення слабких ланок в управлінні підприємством з метою недопущення збитку чи втрати ринку);
- протидія рейдерству (запобігання рейдерському захопленню підприємства, ворожим поглинанням);
- моніторинг (загалом зовнішнього і внутрішнього середовища, реальних і потенційних загроз, викликів, небезпек, ризиків).

При створенні системи економічної безпеки підприємства, в тому числі й будівельної галузі, важливо дотримуватись певних принципів, перелік яких

варіюється у різних працях. Інколи автори більшість принципів системи економічної безпеки підприємства запозичують із загальних принципів управління, що не зовсім коректно. Також вважаємо, що система має бути побудована на всій сукупності принципів, а не лише одного з них (табл. 4).

Таблиця 4

Принципи функціонування системи економічної безпеки підприємств будівельної галузі

Назва принципу	Сутність принципу
Принцип законності	Здійснення діяльності системи винятково у правовому полі на основі норм українського права із застосуванням тільки дозволених законодавством України методів і засобів забезпечення безпеки
Принцип комплексності	Здійснення діяльності системи із протидії загрозам і ризикам на основі розробленої на підприємстві стратегії безпеки, тактичних і оперативних планів із залученням усіх наявних в організації фінансових, матеріально-технічних, інтелектуальних, інформаційних та інших ресурсів
Принцип своєчасності	Негайна реакція системи безпеки на підприємстві на виникаючі небезпеки, загрози і ризики. Пріоритет віддається запобіжним діям з метою недопущення реалізації потенційно можливих загроз
Принцип безперервності	Діяльність системи безпеки підприємства повинна носити безперервний характер, що обумовлено перманентним характером небезпек, загроз і ризиків
Принцип удосконалювання	Постійне вдосконалення технологічного забезпечення безпеки, впровадження інновацій, використання вітчизняного та зарубіжного досвіду у сфері безпеки
Принцип централізації (підконтрольності) управління	Централізоване управління системою безпеки. Перший керівник підприємства (власник) повинен безпосередньо управляти розробкою політики і стратегії безпеки, ухвалювати рішення щодо фінансування і всебічного забезпечення діяльності системи безпеки і бути оперативно поінформованим про її діяльність
Принцип взаємодії і координації	Передбачає тісну взаємодію і координацію діяльності штатного підрозділу безпеки з іншими структурними підрозділами підприємства і зовнішніми організаціями (органами державного управління, МВС, СБУ тощо)
Принцип спеціалізації і професіоналізму	Передбачає високий професійний рівень, освіту і спеціальну підготовку в різних сферах забезпечення безпеки фахівців із системи безпеки підприємства
Принцип конспірації і гласності	Система безпеки має працювати гласно. Керівники організації й усіх її структурних підрозділів, а також персонал повинні постійно інформуватися фахівцями служби безпеки про загрози і ризики й одержувати рекомендації із протидії їм. В окремих випадках діяльність із забезпечення безпеки може носити конспіративний характер
Принцип обов’язкової диференціації заходів	Вибір заходів для подолання виниклих загроз відбувається залежно від характеру загрози і ступеня тяжкості наслідків її реалізації.
Принцип активності	Постійне й активне маневрування наявними силами засобами з метою концентрування їх для вирішення найважливіших завдань щодо забезпечення безпеки підприємства і створення сприятливих умов для його розвитку.

Продовження табл. 4

Принцип економічної доцільності	Усі витрати на створення системи безпеки повинні окупатися прибутком, отриманим підприємством унаслідок здійснення заходів щодо протидії загрозам і ризикам. Витрати на створення системи безпеки не повинні приводити до погіршення економічних показників діяльності організації.
Принцип обґрунтованості	Витрати на побудову, зміст і забезпечення роботи системи безпеки підприємства повинні бути адекватними рівню реальних і потенційних небезпек, загроз і ризиків, а також рівню її фінансово-економічних та інших можливостей. Пропоновані заходи і засоби захисту мають бути обґрунтованими з погляду заданого рівня безпеки, ступеня небезпеки і матеріальних витрат, тобто вони повинні приносити прибуток у вигляді запобігання.

Джерело: складено автором на основі [1-60]

Об'єктом системи економічної безпеки підприємства загалом є стійкий економічний стан підприємства нині та в майбутньому. Все, на що спрямовуються зусилля з гарантування економічної безпеки, фактично є об'єктом захисту, керованою підсистемою. Об'єкти конкретизуються за видами ресурсів (фінансові, організаційні, кадрові, управлінські, інтелектуальні, комунікаційні, інформаційні, матеріальні (товари, майно, техніка) і технологічні), видами діяльності та показниками, які планується підвищити для убезпечення підприємства (наприклад, фінансово-економічні, виробничі тощо).

Суб'єкти системи економічної безпеки підприємства, керуюча підсистема відрізняються більшою складністю, оскільки до неї входять і представники зовнішнього середовища. Відповідно виокремлюють дві групи суб'єктів системи економічної безпеки підприємства – внутрішні та зовнішні [1-60].

Однак, як і будь-яка інша сфера, економічна безпека має ряд проблем та ризиків. До основних проблем економічної безпеки вітчизняних підприємств відносять наступні. По-перше, ринкова економіка, побудована на конкуренції – це досить динамічна система, яка є ризиковою. По-друге, в Україні ще досі відсутні стійкі норми права захисту інтересів підприємців. По-третє, так як український ринок ще знаходиться на стадії становлення, існує багато механізмів, які ще цілком не опрацьовані.

До проблем, що постають перед підприємствами, в тому числі й будівельної галузі, на шляху до досягнення прийнятного рівня економічної безпеки, науковці відносять такі:

- переважність використання реактивного підходу (очікування негативного впливу загрози і вже подальші заходи щодо ліквідації наслідків замість передчасного аналізу можливих шляхів уникнення цього впливу);
- необхідність підвищення якості збору інформації не лише про конкурентів, але й про стан власної діяльності, що включає першочерговість визначення цілей і стратегії підприємства;
- недостатнє застосування аналізу витрат підприємства на економічну безпеку;
- нехтування наявними можливостями підприємства і спрямування всієї системи економічної безпеки на роботу із загрозами.

Негативний вплив на економічну безпеку може мати об'єктивний і суб'єктивний характер. Об'єктивний виникає не з волі конкретного підприємства або його персоналу, а суб'єктивний саме внаслідок неефективної роботи підприємства в цілому або ж його персоналу (передусім керівників і менеджерів) [44].

Джерелами негативного впливу на економічну безпеку підприємства можуть бути: свідомі чи несвідомі дії окремих осіб і суб'єктів господарювання (органів державної влади або підприємств-конкурентів); збіг об'єктивних обставин (форс-мажорні обставини, інновації тощо).

Варто зазначити, що існує ряд причин від яких залежить економічна безпека підприємства. Зокрема, від кризових явищ в економіці, надзвичайних подій, стихійних лих, непередбачених змін кон'юнктури ринку, соціальної напруженості, управлінської некомпетентності, а також невиконання партнерами, постачальниками, замовниками та клієнтами своїх обов'язків по оплаті контрактів, постачанні продукції або зміни умов договору.

Існують три головних зовнішніх джерела загрози для підприємства. На думку З.С. Варналія, загроза – це сукупність умов і факторів, які створюють небезпеку для реалізації економічних інтересів, яка в свою чергу може створювати різноманітні ризики [45].

Отож, перша загроза – несприятлива економічна політика держави. Так, держава може суперечити виробничій, комерційній або фінансовій стратегії підприємства за допомогою різних методів, серед яких найпоширенішими є: зміна ставок митного тарифу, податкових ставок, коливання валютного курсу тощо.

Іншу серйозну загрозу для підприємства із боку держави представляють певні дії по згортанні чи обмеженні економічних зв'язків. Економічні санкції, з боку держави, мають досить негативний вплив і призводять до взаємної недовіри, дестабілізують безпеку в області економіки на міждержавному рівні [43].

Другим джерелом зовнішньої загрози для підприємства є дії інших суб'єктів господарювання. Мова йде про несумлінну конкуренцію. Підприємства-конкуренти мають безліч методів, які здатні негативно вплинути на діяльність та безпеку підприємства, до них належать: порушення прав конкурентів на промислову власність (несанкціоноване відтворення продукції конкурента, розкриття секретів виробництва конкурента, промислове шпигунство); дезорганізація виробництва конкурентів, яка здійснюється шляхом підкупу та заманювання їхніх робітників та службовців з метою заволодіння секретами виробництва та торгівлі; підривання репутації конкурента (невідповідна реклама, поширення хибних та неправдивих зведень, що дискредитують підприємство) та інші, такі як демпінг, бойкот тощо.

Третім джерело становлять кризові явища в світовій економіці, оскільки вони надходять із країни в країну через канали зовнішніх економічних зв'язків. Такі явища як структурна перебудова, падіння попиту та цін на енергоносії породжує залежність вітчизняних підприємств від процесів, що відбуваються у світі.

До інших зовнішніх загроз можна віднести наступні: рівень інфляції, брак коштів для інвестування підприємства, законодавча нестабільність, корупція, несприятливі макроекономічні умови (криза, війна, загальноекономічна ситуація в країні).

Внутрішні загрози – це загрози, які залежать від діяльності власне підприємства. До них відносяться: дії чи бездіяльність працівників, які суперечать інтересам комерційної діяльності підприємства; низький рівень кваліфікації персоналу; слабке маркетингове опрацювання ринку; порушення правил використання технічних засобів; підрив ділового іміджу підприємства; неконкурентна цінова політика; невизначеність цілей та стратегій.

Зважаючи на специфіку роботи підприємств будівельної галузі, під системою економічної безпеки підприємств будівельної галузі пропонується розуміти сукупність елементів, взаємодія між якими, дозволяє спрямувати організаційні, технологічні, юридичні, кадрові, фінансові та інші заходи на забезпечення функціонування галузі в цілому та окремих будівельних підприємств шляхом мінімізації впливу на них загроз та максимізації прибутку.

Література:

1. Ярочкин В. И. Система безопасности фирмы : учбное пособие. Москва : Ось-89. 2003. 352 с.
2. Шаваев А. Г. Концептуальные основы обеспечения безопасности негосударственных объектов экономики : учебное пособие. Москва, 1994. 281 с.
3. Ковалев Д., Сухорукова Т. Экономическая безопасность предприятия. *Экономика Украины.* 1998. №10. С. 48 -51.
4. Бендиков М. А. Экономическая безопасность промышленного предприятия в условиях кризисного развития. *Менеджмент в России и за рубежом.* 2000. №2. URL : http://www.mevriz.ru/articles/2000/2/863.html.
5. Мунтіян В. І. Економічна безпека України : навчальний посібник. Київ : КВІЦ. 1999. 464 с.
6. Козаченко Г. В., Пономарев В. П., Ляшенко О.М. Экономическая безопасноть: сущность и механизмы обеспечения: монографія. Київ : Лібра, 2003. 280с.
7. Капустин Н. Экономическая безопасность отрасли и фирмы. *Бизнес-информ.* 2011. №11-12. С. 45-47.
8. Фалович А. Дослідження сучасних напрямків визначення сутності економічної безпеки підприємства. *Соціально-економічні проблеми і держава.* 2013. Вип. 1 (8). С. 271–278.
9. Прокопішина О. В. Обґрунтування підходів визначення поняття «економічна безпека підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. №15-16. 2006. С. 93-95.
10. Дубецька С. П. Економічна безпека підприємства України. *Недержавна система безпеки підприємництва як суб'єкт національної безпеки України* : зб. наук.-практ. конф. (Київ, 16-17 трав. 2001 р.). Київ, 2003. С. 146-172.

11. Подлужна Н. О. Організація управління економічною безпекою підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 / НАН України; Ін-т економіки пром-ті. Донецьк, 2003. 20 с.

12. Кузенко Т. Б. Планування економічної безпеки підприємств в умовах ринкової економіки: дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук: 08.06.01 / Київ, 2004. 194 с.

13. Белокуров В. Б. Структура функциональных составляющих экономической безопасности предприятия . URL : http://www.safalyfactor.ru.

14. Раздина Е. Коммерческая информация и экономическая безопасность предприятия. *БизнесКинформ.* 1997. №24. С. 63-65.

15. Домашенко М. Д. Аналіз наукових підходів до визначення поняття економічної безпеки зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств. *Маркетинг і менеджмент інновацій.* 2011. №3. Т. 1. С. 167-172.

16. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства : навчальний посібник. Вид. 2-ге, перероб. та доп. Київ : КНЕУ, 2001. 528 с.

17. Ильяшенко С. Н. Составляющие экономической безопасности предприятия и подходы к ее оценке. *Актуальні проблеми економіки.* 2003. №3. С. 12-19.

18. Основы экономической безопасности. (Государство, регион, предприятие, личность./ под редакцией Е.А. Олейников. Москва : ЗАО «Бізнес-школа «Интел-Синтез», 1997. 288 с.

19. Кірієнко А. В. Механізм досягнення і підтримки економічної безпеки підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 / Київський нац. екон. ун-т. Київ, 2000.

20. Соколенко Т. М. Економічна безпека підприємництва в умовах транзитивної економіки. *Науковий потенціал України 2009*: п'ята Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція. URL : http://intkonf.org/kand-ped-n-sokolenko-tm-ekonomichna-bezpeka-pidpriemstva-v-umovah-tranzitivnoyi-ekonomiki.

21. Економічна енциклопедія / за ред. Л. М. Воронович. Київ : «Академія», 2000. 1350 с.

22. Дубецька С. П. Економічна безпека підприємства України. *Недержавна система безпеки підприємництва як суб'єкт національної безпеки України* : зб. наук.-практ. конф. (Київ, 16-17 трав. 2001 р.). Київ, 2003. С. 146-172.

23. Экономическая безопасность хозяйственных систем / под общей редакцией А.В. Колосова. Москва : РАГС, 2001. 446 с.

24. Салли В. И., Салли С. В. К созданию системы оценки состояния угольных шахт. *Уголь Украины.* 2009. №6. С. 35-38.

25. Тимофеев Т. В., Наумова Л. Г. Экономическая безопасность и управление риском предприятий. URL : http://btbcons.ru/articles/?art_id=6.

26. Пилова Д. П. Уровень экономической безопасности предприятия как критерий оценки результатов его хозяйственной деятельности. *Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал).* 2007. №11. С. 192 – 194.

27. Козаченко Г. В. Система економічної безпеки: держава, регіон, підприємство: монографія : / за заг. ред. проф. Г. В. Козаченко. Луганськ : Промдрук, 2014. 336 с.

28. Подлужна Н. О. Організація управління економічною безпекою підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 / НАН України; Ін-т економіки пром-ті. Донецьк, 2003. 20 с.

29. Васильців Т. Г., Волошин В. І., Бойкевич О. Р., Каркавчук В. В. Фінансово-економічна безпека підприємств України: стратегія та механізми забезпечення: монографія. Львів: Веселка, 2012. 386 с.

30. Федоренко Р. М. Організаційно-економічні засади розвитку системи оборонного планування в Україні : дис... канд. екон. наук: 21.04.01 / Національний ін-т стратегічних досліджень. Київ, 2006. 205 с.

31. Клейнер Г. Б., Тамбовцев В. Л., Качалов Р. М. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность. Москва : Экономика, 1997.

32. Забродський В. А. та ін. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства. Харків : Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2003.

33. Бурда І. Я. Економічна безпека підприємства та місце в ній кадрової безпеки. *Ефективна економіка.* 2011. №10. URL : http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=743.

34. Фалович А. Дослідження сучасних напрямків визначення сутності економічної безпеки підприємства. *Соціально-економічні проблеми і держава.* 2013. Вип. 1 (8). С. 271–278.

35. Камлик М. І. Економічна безпека підприємницької діяльності. Економіко-правовий аспект : навч. посібник. Київ : Атака, 2005. 432с.

36. Вовк В. В. Формування системи економічної безпеки підприємства. URL : http://confcontact.com/2014_04_25 _ekonomika_i_menedgment/tom2/10_Vovk.htm.

37. Кириченко А. А., Кім Ю. Г. Методологічні основи економічної безпеки суб’єктів господарювання в трансформаційній економіці. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. № 12 (90). С. 53-65.

38. Шемаєва Л. Г. Економічна безпека у стратегічній взаємодії з суб’єктами зовнішнього середовища : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук: спец. 21. 04. 02 / Л. Г. Шемаєва. Київ, 2010. 39 с.

39. Прохорова, В. В., Прохорова Ю. В., Кучеренко О. О. Управління економічною безпекою підприємств: монографія. Харків : УкрДАЗТ, 2010. 282 с.

40. Захаров, О. І. Теоретичні основи забезпечення економічної безпеки підприємств. *Вчені записки університету «КРОК».* 2012. №32. С. 80-86.

41. Мігус І. П., Худолій Л. М., Денисенко М. П., Міхно С. П. Корпоративне управління в системі економічної безпеки акціонерних товариств України: монографія. Черкаси : ТОВ «Маклаут». 2012. 274 с.

42. Андрієнко В. М. Безпека праці як складова системи економічної безпеки будівельних підприємств : монографія. Черкаси : ТОВ «Маклаут», 2014. 284 с.

43. Дуб Б. С. Система економічної безпеки підприємства: поняття та структура. *Управління проектами та розвиток виробництва.* 2016. №4(60). С. 5-18.

44. Ілляшенко О. В. Механізм функціонування системи економічної безпеки підприємства: підхід до побудови. *Економіка. Менеджмент. Підприємництво.* 2014. № 26(1). С. 160-168.

45. Варналій З. С., Буркальцева Д. Д., Саєнко О. С. Економічна безпека України: проблеми та пріоритети зміцнення : монографія. Київ : Знання України, 2011. 299 с.

46. Андрієнко В. М. Сучасні підходи до забезпечення економічної безпеки будівельних підприємств. *Будівельне виробництво.* Випуск №55. 2013 С. 14-21.

47. Мігус І. П., Шпильовий Б. В. Сучасні підходи та критерії визначення економічної безпеки. *Вісник Черкаського університету. Серія: Економічні науки*. Випуск №39 (332). 2014. С. 58-62.

48. Берлач А. І. Безпека бізнесу: навч. посіб. Київ : Університет «Україна», 2007. 280 с.

49. Момот Т. О., Філатова І. О., Тофанюк О. В. Економічна безпека корпоративних підприємств будівельної галузі. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики.* 2011. №2(14). С. 14-26.

50. Федосова О. В., Молодід О. О. Сучасні тенденції розвитку екосекенту. *Економіка і держава.* 2010. №11. С. 39-40.

51. Федосова О. В., Молодід О. О., Теренчук С. А. Визначення рівня економічної безпеки будівельного підприємства на основі економетричних моделей. *Управління розвитком складних систем.* 2011. №5. С. 117-119.

52. Федосова О. В., Молодід О. О. Технологічний принцип визначення економічної безпеки будівельного підприємства. *Економічний простір.* 2012. №64. С. 273-280.

53. Вахович І. В., Молодід О. О. Забезпечення економічної стійкості малих будівельних підприємств – основа їх економічної безпеки. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин.* Вип. 30. 2013. С. 249-255.

54. Молодід О. О. Системний підхід при економіко-математичному моделюванні економічної безпеки будівельного підприємства. *Ефективна економіка.* 2012. №9. URL : http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1373.

55. Богдан Н. М. Теоретичні аспекти забезпечення економічної безпеки підприємств будівельного комплексу в процесі взаємодії із зовнішнім середовищем. *Ефективна економіка.* 2012. №10. URL : http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1434.

56. Чорна М. В., Пірятінська І. В. Класифікація загроз економічної безпеки підприємств галузі будівництва. URL : http://www.rusnauka.com/19_AND_2012/Economics/10_113913.doc.htm.

57. Чорна М. В., Пірятінська І. В. Концептуальна модель економічної безпеки будівельного підприємства. *Ефективна економіка.* 2012. №10. URL : http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1477.

58. Федотова С. Ю. Концептуальні основи аналізу та оцінки фінансово-економічної безпеки, результатів інноваційно-інвестиційної діяльності будівельного підприємства. URL : http://esteticamente.ru/e-journals/PSPE/2010_3/Fedotova_310.htm.

60. Пірятінська І. В. Систематизація підходів до оцінки економічної безпеки будівельних підприємств. *Науково-технічний збірник.* 2012. №106. С. 266-271.

ТЕХНОЛОГІЇ ПРИВАТНОЇ ДЕТЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СИСТЕМ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

ЗАХАРОВ О.І.
кандидат економічних наук, професор, директор ННІ менеджменту безпеки, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6429-8887

У вітчизняній економіці відбуваються складні і суперечливі процеси які є наслідком глобалізації та економічної кризи. Вони чинять негативний прямий або опосередкований вплив на всі види економічної діяльність і стан безпеки підприємства. В таких умовах, їх керівники повинні постійну увагу приділяти питанням вдосконалення системи економічної безпеки. Виділяти для цього необхідні фінансові, адміністративні, інтелектуальні, кадрові, матеріально-технічні та інші ресурси. Тільки в цьому випадку на підприємстві можна створити ефективну систему економічної безпеки, здатну ефективно протидіяти існуючим загрозам і тим, які можуть з'явиться в майбутньому.

Створення сучасних систем економічної безпеки неможливо без активного впровадження інновацій в їх структури, управління, технічні засоби і технології, що використовуються. З огляду на те, що розробка і впровадження інновацій в систему економічної безпеки є складним видом діяльності, що вимагає значних інтелектуальних, фінансових, матеріально-технічних та інших ресурсів, для його успішного здійснення необхідно використовувати всі власні ресурси підприємства [1].

В основі стратегії розвитку системи економічної безпеки підприємства має бути активне впровадження інноваційних рішень як головної умови її ефективної модернізації.

Інноваційний розвиток системи економічної безпеки підприємств залежить від багатьох факторів. Особливу роль тут відіграє позиція власників бізнесу і керівників підприємства щодо того, якою має бути система економічної безпеки. Вони повинні своєчасно і однозначно визначити роль і місце системи економічної безпеки на підприємстві, кількісні та якісні параметри її персоналу, покладені на неї функції і завдання, а також механізми управління і взаємодії, структуру і інженерно-технічне оснащення.

Розробка і впровадження інновацій в систему економічної безпеки підприємства є складним видом діяльності. Для успішного її здійснення необхідно використовувати всі власні ресурси підприємства втому числе административные, финансовые, интеллектуальные, правовые, материально-технические, кадровые и другие.

Важливу роль у розробці та впровадження інновацій відіграють обсяги і своєчасність її фінансування. Адекватне фінансування дозволяє залучати необхідних висококваліфікованих фахівців у сфері безпеки які здатні здатні здійснювати розробляти та впроваджувати інноваційні рішення в системи економічної безпеки. Це важливо тому що в зовнішньому та внутрішньому

середовищі постійно викають нові та трансформуються існуючі загрози економічної безпеки. Все це потребує постійну увагу приділяти питанням модернізації системи економічної безпеки підприємства. Така модернізація можлива тільки за умови активного впровадження інновацій. Інноваційна діяльність в сфері забезпечення економічної безпеки сама по собі дуже складна.

На думку автора [2] «...інновації у сфері економічної безпеки - це розробка и впровадження нових форм організації системи безпеки, механізмів управління та взаємодії, технічних засобів та технологій, форм і методів протидії викликам, небезпеки, загрози та ризиків, застосування яких окремо в різних видах комбінації підвищує ефективність діяльності системи безпеки підприємства».

Інноваційні рішення можуть стосуватися вдосконалення практично всіх компонентів системи економічної безпеки підприємства в тому числі:

- організаційної структури штатного підрозділу економічної безпеки підприємства;
- механізму управління діяльністю системи економічної безпеки підприємства;
- механізму взаємодії внутрішніх і зовнішніх суб'єктів системи економічної безпеки підприємства;
- технології інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності підприємства та його системи економічної безпеки;
- технічних засобів забезпечення безпеки (системи відео спостереження та сигналізації);
- підвищення кваліфікації кадрів штатного підрозділу економічної безпеки;
- організації планування діяльності системи економічної безпеки;
- правого забезпечення діяльності щодо забезпечення економічної безпеки;
- технологій, методів і методик протидії різним видам загроз економічній безпеці підприємства.

Розробка і впровадження інновацій в системі економічної безпеки підприємства є складним видом діяльності, позитивні результати якої залежать від ряду факторів.

По-перше, необхідно, щоб керівники підприємства були особисто зацікавлені в інноваційному розвитку системи економічної безпеки.

По-друге, на підприємстві повинні бути відповідні фінансові можливості для здійснення інноваційної діяльності.

По-третє, підприємство повинно мати відповідні інтелектуальні ресурси для розробки і впровадження інновацій в систему економічної безпеки.

По-четверте, необхідні адміністративні ресурси для організації процесу розробки і впровадження інновацій в діяльність системи економічної безпеки підприємства.

По-п'яте, значний вплив на розробку і впровадження інновацій надає науково-технічний прогрес, в тому числі в сфері безпеки.

По-шосте, при здійсненні інноваційного розвитку системи економічної безпеки підприємства необхідно враховувати передовий досвід в цій сфері інших суб'єктів господарської діяльності, в тому числі і зарубіжних.

По-сьоме, успішна розробка та впроваджень інновацій в системі економічної безпеки в значній мірі залежить від правильного стимулювання фахівців, які задіяні для виконання цієї важливої і складної роботи.

Розглядаючи питання організації інноваційної діяльності в системі економічної безпеки підприємства слід враховувати, що «одним з найбільш цінних ресурсов підприємства є его персонал. Від рівня інтелекту, кваліфікації, явних и неявних знань, мотівації та інших якостей співробітників підприємства залежать всі напрямки його діяльності у тому числі ... розробка інновацій»[2]. На кожному підприємстві є висококваліфіковані фахівці, в тому числі в сфері IT технологій, безпеки, права, управління, економіки, фінансів, психології і так далі. Тому найважливішим завданням для керівників підприємства є ефективно використовувати наявний в їх розпорядженні людський капітал для розробки і впровадження інновацій в систему економічної безпеки.

Розробка і впровадження інновацій в систему економічної безпеки є складним видом діяльності, що вимагає творчого підходу і прийняття нестандартних рішень з боку керівників підприємства. Модель інноваційної діяльності в системі економічної безпеки підприємства представлена на рисунку 1.

Найважливішими її компонентами є система управління інноваціями та система економічної безпеки з усіма її складовими. За допомогою інформаційно-аналітичної підсистеми системи управління інноваціями, керівники підприємства отримують інформацію про зовнішні і внутрішні загрози, стан і здатності системи економічної безпеки адекватно протидіяти виявленим загрозам, сучасних технологіях і технічних засобах забезпечення економічної безпеки і передовому досвіді в цьому виді діяльності в нашій країні і за кордоном. Дана інформація є основою для прийняття рішення по модернізації існуючої системи економічної безпеки на основі розробки і впровадження інновацій.

Для того, щоб ефективно використовувати всі власні ресурси підприємства при здійсненні інноваційної діяльності необхідно створити творчі групи, в які повинні бути включені провідні фахівці необхідного профілю всіх структурних підрозділів підприємства. Це дозволить найбільш раціонально використовувати при розробці і впровадженні інновацій у систему економічної безпеки підприємства інтелектуальні та інші ресурсі всіх структурних підрозділів підприємства. Одним з інноваційних рішень, яке здатне підвищити ефективність роботи системи безпеки підприємства, може бути використання технологій, які використовують у своїй діяльності приватні детективи. Технології детективної діяльності, в системі економічної безпеки підприємства це організаційно упорядкований комплекс засобів і методів отримання інформації необхідної для прийняття оптимальних рішень щодо протидії існуючим та можливим загрозам, добути яку іншим (НЕ детективним) шляхом неможливо або вкрай важко.

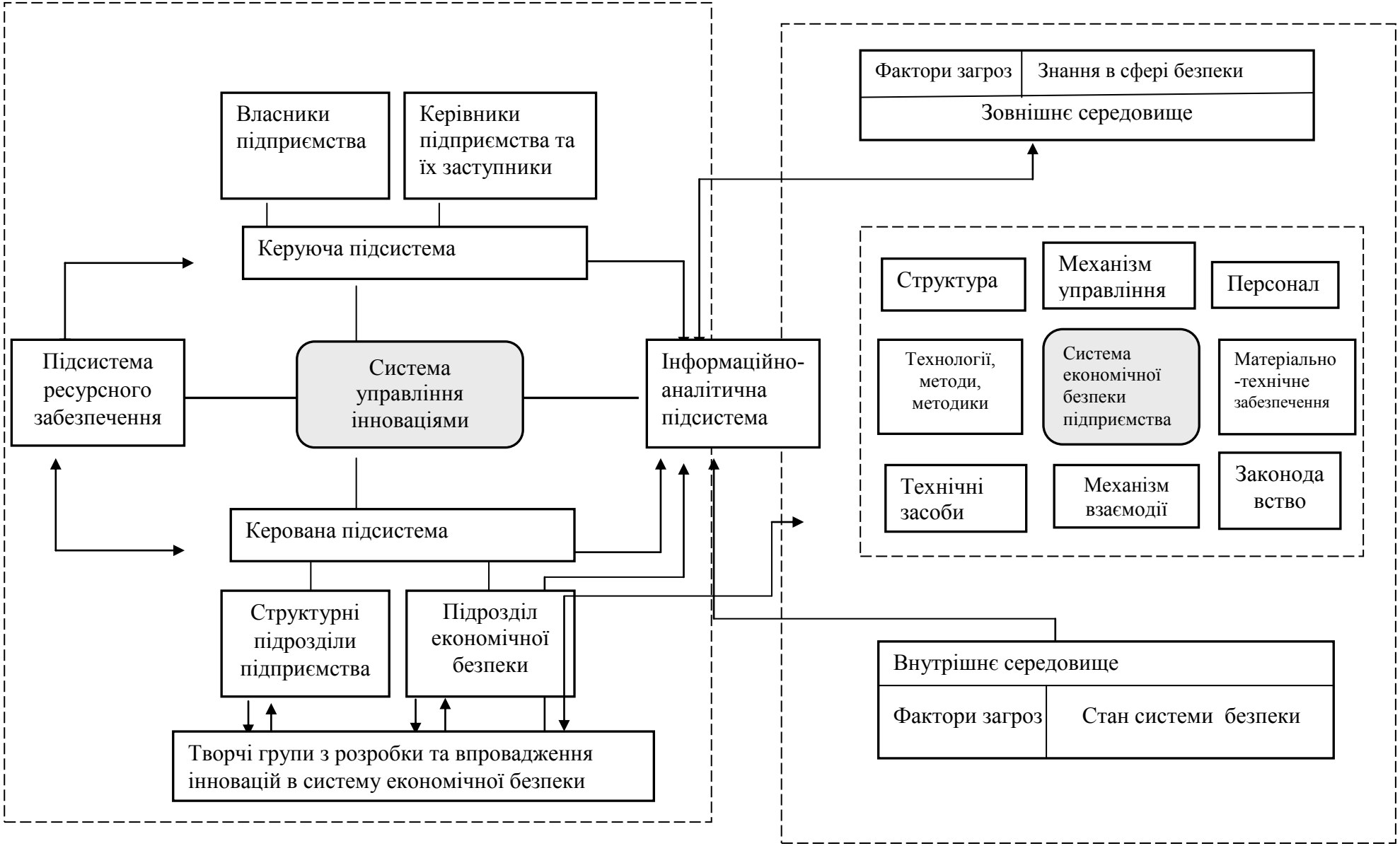

Рис. 1. Модель інноваційної діяльності в системі економічної безпеки підприємства

Джерело: розроблено автором

Технологія приватної детективної діяльності являє собою інтеграцію трьох ключових елементів: способу (методу) рішення детективного завдання; прийомів конспірації дій приватного детектива, якщо це обумовлено особливостями сформованої кримінальної обстановки; коштів (матеріально-технічних, адміністративних, фінансових), які необхідні для забезпечення ефективного застосування способу (методу) рішення детективного завдання.

Основними методами приватної детективної діяльності, які доцільно використовувати в системі економічної безпеки є опитування, наведення довідок, вивчення предметів і документів, огляд певних об'єктів, спостереження, підслуховування, інформування. Комплексне використання цих методів дозволить забезпечити ефективне інформаційне забезпечення діяльності підприємства та його системи управління. На основі отриманої інформації про процеси, що відбуваються у зовнішньому і внутрішньому середовищі підприємства керівники підприємства зможуть приймати правильні рішення як на стратегічному, так і на оперативному рівні управління його діяльністю.

Впровадження в систему економічної безпеки технологій приватної детективної діяльності дозволять поліпшити інформаційне забезпечення керівників підприємства про процеси, що відбуваються в економіці і особливо в тому її сегменті, де працює підприємство. А також більш ефективно проводити внутрішні розслідування спричинених подій, забезпечувати захист комерційної таємниці та інтелектуальної власності, проводити перевірку персоналу, протидіяти конкурентної розвідки і вирішувати багато інших важливих і складних завдань щодо забезпечення безпеки діяльності підприємства.

Інтерес бізнесу до використання приватних детективів в системі економічної безпеки підприємств обумовлюється також і тим, що успішно займатися приватною детективною діяльністю можуть тільки професіонали високого рівня. Вони повинні мати не тільки гарну спеціальну підготовку і володіти високими професійними знаннями, а й також володіти позитивними особистісними якостями людини, в тому числі розвиненим інтелектом, високою культурою особистості, чесністю, моральністю, цілеспрямованістю, відповідальністю та іншими. Фахівцям, що володіють такими якостями власники бізнесу і керівники підприємств зможуть довірити вирішення складних і відповідальних завдань по забезпеченню економічної безпеки. В тому числі тих, для вирішення яких необхідний доступ до відомостей, що становлять комерційну таємницю, розкриває сучасний стан бізнесу і перспективи його розвитку, а також в разі необхідності і до особливо конфіденційної інформації, в тому числі що стосується особистого життя керівників підприємства.

Однак приймаючи рішення про вдосконалення існуючої системи економічної безпеки на основі активного використання форм та методів роботи приватних детективів слід пам'ятати, що цей вид професійної діяльності в сфері безпеки в Україні знаходиться тільки в зародковому стан і в даний час не має чіткої правової регламентації.

Серйозною проблемою, що значно ускладнює активно впроваджувати досвід, накопичений приватними детективами в систему економічної безпеки є те, що до теперішнього часу в Україні не існує закону, який регламентує цей складний вид діяльності в сфері безпеки. Слід також враховувати, що приватні детективи не можуть використовувати в повному обсязі ті розшукові дії, які застосовують оперативні підрозділи правоохоронних органів і спецслужб. Все це створює серйозну загрозу для приватних детективів, які в результаті збігу обставин або випадковостей, можуть перетвориться з борців зі злочинністю.

І в той же час, існуючий світовий досвід, який показує, що приватна детективна діяльність набула широкого розвитку в багатьох країнах в тому числі в США, ЄС, Японії і інших. У цих країнах послуги приватних детективів користуються великим попитом, методи їх роботи вельми ефективні, що наочно проявляється в досягнутих результатах і задоволеності клієнтів. Тому використання світового і вітчизняного досвіду приватної детективної діяльності в системах економічної безпеки є одним з найбільш перспективних напрямків в їх розвитку. Однак слід враховувати, що ні в теоретичному ні в практичному плані ця проблема вітчизняними вченими і фахівцями в галузі забезпечення економічної безпеки глибоко не розглядалася. Тому впровадження технологій приватної детективної діяльності є новим, інноваційним напрямком в розвитку діючих систем економічної безпеки підприємств. Будучи складним напрямком професійної діяльності в сфері економічної безпеки приватна детективна діяльність здійснюється на основі принципів, які представлені на рисунку 2.

Рис. 2. Основні принципи здійснення приватної детективної діяльності

Джерело: розроблено автором

З огляду на правову невизначеність здійснення приватної детективної діяльності в Україні через відсутність спеціального закону що регламентує роботу приватних детективів, а також складність та відсутність традицій цього напрямку діяльності у галузі безпеки перш ніж приступити до впровадження її технологій в систему економічної безпеки підприємства необхідно визначити:

– завдання, які повинні вирішувати приватні детективи в системі економічної безпеки підприємства;

– методи, методики і прийоми, які дозволено чинним законодавством України використовувати приватними детективами в своїй діяльності;

–спеціальні технічні засоби і для яких цілей можуть використовувати приватні детективи у своїй діяльності;

– який підрозділ необхідно створити в структурі служби економічної безпеки підприємства для ефективного використання приватних детективів в системі економічної безпеки підприємства.

Використання приватних детективів для забезпечення економічної безпеки є складним процесом, який вимагає глибокого розуміння їх ролі і місця в системі економічної безпеки підприємства, а також які технології вони можуть використовувати для протидії існуючим загрозам у сфері економіки. На рисунку 3. представлена модель участі приватних детективів в здійсненні комплексної протидії загрозам економічної безпеки підприємства.

Дана модель показує, як можна досягти синергетичного ефекту в системі економічної безпеки. Для цього необхідно використовувати всі власні ресурси і підприємства, а також ресурси і технології правоохоронних органів, суб'єктів недержавної системи безпеки в Україні, в тому числі і приватних детективів. Це можливо тільки в тому випадку, якщо в системі економічної безпеки підприємства буде створено ефективний механізм взаємодії.

На думку автора [3] «.. механізм взаємодії в системі економічної безпеки підприємства - це сукупність внутрішніх і зовнішніх суб'єктів системи економічної безпеки, нормативно-правових баз і технічних засобів, що дозволяють планувати, здійснювати підготовку та проводити добре узгоджених за часом, місцем і змістом спільних дій з протидії факторам загроз економічній безпеці підприємства. Механізм взаємодії … буде ефективно функціонувати тільки в тому випадку якщо всі його внутрішні і зовнішні суб'єкти в рамках своїх функціональних обов'язків отримають такі повноваження, які дадуть їм можливість ефективно, ініціативне і творчо працювати в системі економічної безпеки підприємства».

З метою ефективного використання ресурсів внутрішніх і зовнішніх суб'єктів системи економічної безпеки необхідно при визначенні завдань в системі економічної безпеки підприємства враховувати їх специфіку в тому числі: функції, повноваження, рівень професіоналізму персоналу, технічну оснащеність і інше.

Для фахівців в області приватної детективній діяльності існують багато напрямків діяльності в системі економічної безпеки підприємства. В першу чергу це стосується такого важливого напрямку в діяльності системи економічної безпеки як інформаційно-аналітична робота (рис. 3).

Рис. 3. Модель використання приватних детективів в системі економічної безпеки підприємства

Джерело: розроблено автором

Своєчасне отримання інформації про існуючі та нові загрози для діяльності підприємства, їх детальний аналіз і об'єктивна оцінка дозволяють здійснювати ефективне стратегічне і оперативне управління підприємством і його системою забезпечення економічної безпеки. Інформація, яку можна отримати за допомогою технологій, застосовуваних у своїй діяльності приватними детективами, може бути використана в системі управління підприємством. У тому числі для вирішення ряду ключових завдань від яких в значній мірі залежить ефективність функціонування підприємства і його системи економічної безпеки. Особливо це важливо враховувати в даний час, коли вітчизняні підприємства здійснюю свою діяльність в інформаційній економіці. Від інформації багато в чому залежить успішна робота і розвиток підприємства. Технології детективної діяльності дозволяють здійснювати моніторинг процесів, що відбуваються у зовнішньому і внутрішньому середовищі підприємства і виявляти чинники загроз на ранніх зграях їх формування. Їх можна використовувати для вирішення важливих завдань з управління підприємством і забезпечення його економічної безпеки.

По-перше, отримана приватними детективами достовірна і в достатньому обсязі інформація про процеси, що відбуваються в економіці і існуючих факторах загроз необхідна для здійснення комплексного планування в тому

числі для розробки стратегії і оперативного планування діяльності підприємства і його системи економічної безпеки.

По-друге, своєчасне отримання інформації про існуючі і знову з'являються загрози, які існують у зовнішньому і внутрішньому середовищі дозволяє своєчасно вжити адекватних заходів з протидії їм.

По-третє, інформація, отримана приватними детективами може бути використана для побудови ефективних механізмів взаємодії з правоохоронними органами, партнерами по бізнесу та споживачами продукту підприємства.

По-четверте, технології детективної діяльності можна використовувати для проведення розслідувань подій, що сталися на підприємстві.

По-п'яте, методи приватної детективної діяльності можна використовувати для вивчення контрагентів з метою визначення ступеня їх надійності.

Впровадження технологій приватної детективної діяльності в діяльність систему економічної безпеки підприємства є багатостороннім складним процесом. Починати цю діяльність необхідно з аналізу діючої системи економічної безпеки з метою визначення ступеня її адекватності тим загрозам для діяльності підприємства які існують в даний час, а також тим загрозам які можуть з'явиться у майбутньому. Для цього фахівці з економічної безпеки повинні проаналізувати всі фактори загроз для діяльності підприємства і його економічної безпеки, які існують, а також спрогнозувати їх можливу трансформацію і поява нових загроз в найближчій і віддаленій перспективі. Вони повинні так само об'єктивно оцінити здатність діючої системи економічної безпеки ефективно протидіяти всім загрозам зовнішнього і внутрішнього середовища. І тільки після цього приймається рішення про впровадження інновації у вигляді технології приватної детективної діяльності в систему економічної безпеки підприємства.

Для того, щоб використовувати приватних детективів в системі економічної безпеки підприємства необхідно здійснити наступні заходи:

– розробити нову структуру служби економічної безпеки підприємства в якій передбачити підрозділ інформаційно-аналітичного забезпечення, до складу якого повинні входити фахівці приватної детективної діяльності;

– розробити положення про детективне відділення служби економічної безпеки підприємства в якому необхідно чітко визначити призначення, завдання, організаційно-штатну структуру, кількісно-якісні параметри персоналу, інженерно-технічне оснащення, фінансування і систему заохочення за хорошу роботу;

– розробити механізм управління детективним відділенням;

– сформувати механізм взаємодії приватних детективів з суб'єктами системи економічної безпеки підприємства: керівниками і співробітниками всіх структурних підрозділів підприємства, а також зі співробітниками правоохоронних органів, службами безпеки партнерів по бізнесу, громадськими організаціями, активістами та громадянами, які володіють корисною для проведення розслідування інформацією;

– розробити і затвердити, після проведення необхідної юридичної експертизи, необхідну нормативну базу яка регламентує діяльність приватних детективів в системі економічної безпеки підприємства;

– розробити систему підвищення кваліфікації співробітників детективного підрозділу служби безпеки підприємства;

– забезпечити детективне підрозділ сучасними технічними засобами, застосування яких не заборонено чинним законодавством України;

– розробити організаційно-штатну структуру детективного відділення служби економічної безпеки підприємства;

– розробити функціональні обов'язки співробітників детективного відділення служби економічної безпеки підприємства;

– розробити і затвердити інструкції регламентують різні види діяльності детективного відділення служби економічної безпеки підприємства;

– розробити систему стимулювання діяльності співробітників детективного підрозділи служби економічної безпеки підприємства.

Важливим напрямок в діяльності по використанню технологій приватної детективної діяльності є модернізація одного з основних компонентів системи економічної безпеки підприємства - його штатної служби безпеки.

Модернізація штатної служби безпеки підприємства в результаті якої в її структуру має бути включено детективне відділення має ключове значення для ефективного використання технологій приватної детективної діяльності в системі економічної безпеки.

Детективне відділення призначене для здійснення пошуку та аналізу інформації про процеси, що відбуваються у зовнішньому і внутрішньому середовищі, необхідної для забезпечення стабільної роботи, розвитку і економічної безпеки підприємства. Структура детективного відділення повинна включати:

–детективну групу в складі 2 осіб (старший детектив і детектив);

–аналітичну групу в складі 2 осіб (аналітик і фахівець інформаційних технологій).

Запропонований варіант структури детективного відділення може бути змінений в залежності від розмірів підприємства, сегмента економіки де воно здійснює свою діяльність, прибутковості і наявності загроз для його діяльності та економічної безпеки.

Детективна група призначена для проведення, в заходи своєї компетенції, розслідувань подій, які відбулися на підприємстві, здійснення моніторингу процесів, які відбуваються у зовнішньому і внутрішньому середовищі. Основними завданнями детективної групи є:

– здійснення цільового пошуку інформації, необхідної топ менеджерам для прийняття стратегічних і оперативних управлінських рішень з розвитку і підвищенню конкурентоспроможності підприємства в умовах високої невизначеності процесів, які відбуваються в економіці та суспільно-політичного життя держави;

– підготовка фахівцями аналітичної групи для те менеджерів підприємства на основі отриманої детективами інформації аналітичних документів, які

розкривають стан і можливі сценарії розвитку ситуації в сегментах економіки в яких здійснює свою діяльність підприємство;

– здійснення детективами цільового пошуку інформації про можливі підготовки рейдерського захоплення підприємства з метою здійснення своєчасних і адекватних попереджувальних заходів щодо недопущення реалізації злочинних планів недобросовісних конкурентів, корумпованих чиновників і організованих злочинних угруповань;

– здійснення детективами перевірки кандидатів для прийому на роботу і в першу чергу на посади, пов'язані з комерційною таємницею, інтелектуальною власністю, інноваційною діяльністю, фінансами, технологіями і стратегічному розвитком підприємства;

– проведення спеціальних заходів щодо попередження злочинних посягань щодо власників, топ менеджерів підприємства і членів їх сімей;

– проведення детективами заходів з протидії конкурентної розвідки;

– активну участь в проведенні комплексу заходів щодо забезпечення надійності співробітників підприємства;

– здійснення перевірки контрагентів і партнерів по бізнесу;

– вивчення переваг споживачів продукції підприємства.

На посаді детектива в системі економічної безпеки підприємства доцільно використовувати фахівців у сфері безпеки, що мають практичний досвід приватної детективної діяльності, а також досвід служби в оперативних підрозділах МВС, СБУ і УДО. З огляду на складність і специфіку роботи приватних детективів в системі економічної безпеки підприємства доцільно кандидатів на цю посаду в обов'язковому порядку направити на профільні курси підвищення кваліфікації. Це дозволить майбутньому детективу служби економічної безпеки підприємства зрозуміти основи економіки підприємства і ведення бізнесу, вивчити сучасними загрозами в сфері економіки, ознайомиться з призначенням, завданнями, структурою, технологіями та кадровим складом служби економічної безпеки підприємства.

Інформаційно-аналітична група детективного відділення служби безпеки підприємства призначена для обробки інформації отриманої детективами і підготовки аналітичних документів, необхідних для прийняття оптимальних управлінських рішень власниками і топ менеджерами підприємства. Основними завданнями інформаційно-аналітичної групи є:

–проведення аналізу, систематизації та оцінки інформації, отриманої детективами підприємства в процесі планового і цільового моніторингу процесів, які відбуваються у зовнішньому і внутрішньому середовищі;

–підготовка аналітичних документів для власників і топ менеджерів підприємства розкривають сучасний стан економіки, процеси, що відбуваються на ринки, всі можливі зміни і тенденції, які впливають або можуть вплинути на діяльність підприємства в найближчій і віддаленій перспективі;

–здійснення, за завданням керівників підприємства, проведення цільових досліджень окремих подій і явищ на ринку, які можуть вплинути на діяльність підприємства і стан його економічної безпеки;

–проведення з використанням сучасних інформаційних технологій постійного і активного моніторингу інтернет простору з метою виявлення нових можливостей для розвитку підприємства, а також виявлення на ранніх стадіях ознак формування можливих загроз для його діяльності та економічної безпеки;

–визначення ступеня адекватності системи економічної безпеки підприємства рівню сучасних загроз зовнішнього і внутрішнього середовища і на основі проведеного аналізу здійснення розробки пропозицій щодо модернізації системи економічної безпеки;

–проведення порівняльного аналізу технічного оснащення підприємства, застосовуваних технологій, якості та конкурентоспроможності продукту, виробленого підприємствам і його головних конкурентів;

–здійснення постійного загального і цільового моніторингу в мерёжі інтернет з метою своєчасного виявлення нових тенденцій і інноваційних рішень, які стосуються технічного оснащення, застосовуваних технологій і випускається підприємством;

–підготовка для розробників стратегії підприємства аналітичних довідок з прогнозом можливого розвитку процесів в економіці і насамперед в тому її сегменті де здійснює свою діяльність дане підприємство;

–аналіз і оцінка інформації про результати діяльності структурних підрозділів підприємства і їх керівників, підготовка аналітичних записок по цій темі керівнику підприємства.

Формування інформаційно-аналітичної групи є однією з найбільш складних завдань яку необхідно вирішити в ході модернізації служби економічної безпеки підприємства яка здійснюється з метою впровадження в її діяльність технологій приватної детективної діяльності. Це в першу чергу обумовлено складністю з комплектуванням посади аналітика.

Аналітик призначений для систематизації, аналізу та оцінки інформації, наданої детективами системи економічної безпеки підприємства. І на цій основі здійснювати підготовку керівникам підприємства і його системи економічної безпеки аналітичних доповідей і довідок про стан і прогнози розвитку процесів зовнішнього і внутрішнього середовища які впливають або можуть вплинути на діяльність підприємства в даний час, а також в найближчій і віддаленій перспективі. Фахівців цього профілю вітчизняні вищі навчальні заклади в даний час не готують. Тому дуже важливо сформувати модель аналітика, зрозуміти які функції він повинен виконувати і для цього яке у нього має бути освіта і досвід роботи. З огляду на, що аналітик буде працювати в системі економічної безпеки підприємства він повинен добре представляти особливості економіку підприємства, розуміти природу сучасних загроз в сфері економіки, володіти сучасними інструментами інформаційно-аналітичної роботи, знати специфіку діяльності системи економічної безпеки підприємства, її основні компоненти, які вирішуються завдання і використовувані технології. Знайти професіонала, який володіє такими знаннями, вміннями та навичками дуже складно. Найбільшими перепонами всього для посади аналітика підходить людина з вищою економічною освітою, який має досвід роботи в системах

економічної безпеки банків і підприємств, а також в аналітичних підрозділах органів державної влади, а також МВС, СБУ.

Спеціаліст інформаційних технологій інформаційно-аналітичної групи призначений для експлуатації сучасного АТ устаткування і технологій з метою активного використання інтернет ресурсів для пошуку, обробки, систематизації та накопичення інформації необхідної для забезпечення ефективної роботи підприємства і його системи економічної безпеки. Складність в комплектуванні посади спеціаліста інформаційних технологій обумовлено тим, що він повинен бути не тільки хорошим фахівцем в області АТ технологій, але також знати специфіку роботи підприємства, технології, які воно використовує і продукт, який випускає, зовнішні і внутрішні загрози для його діяльності та специфіку системи економічної безпеки. Без знання і розуміння специфіки роботи підприємства і його системи економічної безпеки фахівець інформаційних технологій не зможе здійснювати ефективну взаємодію з іншими фахівцями і підрозділами системи економічної безпеки підприємства, а це в кінцевому підсумку не дозволить отримати синергетичний ефект при здійсненні комплексної протидії загрозам зовнішнього і внутрішнього середовища. Вихід із цього становища може бути тільки один. На посаду спеціаліста інформаційних технологій доцільно запросити висококваліфікованих фахівців в сфері АТ технологій із наступним їхнім навчанням на курсах підвищення кваліфікації за фахом "Організація комплексного забезпечення економічної безпеки підприємств в сучасних умовах"

Результативність роботи відділення інформаційно-аналітичного забезпечення служби економічної безпеки підприємства багато в чому залежить від механізму взаємодії. Тільки ефективний механізм взаємодії дасть можливість раціонально використовувати всі власні ресурси підприємства в інтересах забезпечення економічної безпеки підприємства. І що дуже важливо дозволить скоординувати діяльність детективів, аналітиків та інших фахівців у сфері безпеки інтересах для комплексної протидії всім загрозам зовнішнього і внутрішнього середовища.

В основі механізму взаємодії має бути погодження інтересів власників, топ менеджерів, керівників структурних підрозділів і всього персоналу підприємства. Важливо, щоб ці інтереси були спрямовані на розвиток підприємства, підвищення його прибутковості, конкурентоспроможності та економічної безпеки. Якщо така спрямованість є в свідомості кожного, не залежно від займаної посади, співробітника підприємства то механізм взаємодії буде ефективно функціонувати. Використовуючи механізм взаємодії відділення інформаційно-аналітичного забезпечення може зі свого боку забезпечувати кожен структурний підрозділ необхідною інформацією необхідної для забезпечення його стабільної роботи і розвитку. І в той же час фахівці відділення інформаційно-аналітичного забезпечення в свою чергу також, в разі необхідності, можуть звертатися до структурних підрозділів для отримання експертних оцінок за профілем їх діяльності. Особливо важливо така взаємодія приватним детективам при проведення внутрішніх розслідувань подій, що трапилися на підприємстві.

З метою забезпечення ефективного використання технологій приватної детективної діяльності в системі економічної безпеки необхідно створити відповідний механізм управління, за допомогою якого можна керувати діяльністю детективів. Механізм управління детективною діяльністю - це сукупність нормативно-правових актів що регламентують детективну діяльність, функціональних обов'язків і повноважень суб'єктів детективної діяльності, а також методів управління і технічних засобів управління. Для того, щоб механізм управління ефективно функціонував необхідно в першу чергу підпорядкувати детективне відділення безпосередньо начальнику служби економічної безпеки підприємства.

Начальник служби економічної безпеки повинен здійснювати підбір кадрів на посади детективного відділення, організовувати підвищення їх кваліфікації і необхідне фінансове і матеріально-технічне забезпечення. Він повинен також здійснює керівництво і нести відповідальність за результати роботи детективів. Володіючи інформацією про стратегію підприємства та оперативному управлінні з її реалізації, а також отримуючи вказівки його керівника про пошук необхідної інформації для прийняття правильних рішень з розвитку бізнесу начальник служби економічної безпеки ставить конкретні завдання детективам в інтересах розвитку і забезпечення безпеки підприємства. організовує всебічне забезпечення їх виконання, здійснює координацію з керівниками структурних підрозділів підприємства і зовнішніми організаціями в тому числі з представниками правоохоронних органів (МВС, СБУ), а також з суб'єктами недержавної системи безпеки України і підрозділами безпеки партнерів по бізнесу.

З огляду на, що проведення розслідувань подій, що сталися на підприємстві, пошук інформації про можливі загрози для діяльності підприємства, його персоналу та керівникам можуть супроводжуватися серйозними ризиками для життя і здоров'я приватних детективів начальник служби безпеки повинен здійснювати в режимі онлайн постійний контроль за ходом розслідувань і бути готовим надати необхідну допомогу детективам в разі виникнення небезпечної ситуації. Слід зазначити, що специфіка діяльності детективів вимагає дотримання високого рівня конфіденційності. Тому про хід і результати проведеного розслідування пригоди, яка сталася на підприємстві детективи доповідають безпосередньо начальнику служби економічної безпеки. Так само вони надходять і при отриманні інформації про виникнення загрози для діяльності підприємства і його стану економічної безпеки.

Використання технологій приватної детективної діяльності є інноваційним рішенням, яке дозволить підвищити ефективність функціонування системи економічної безпеки по активній протидії існуючим та можливим загрозам економічної безпеки підприємства.

Література:

1. Захаров О. І. Інновації в системі економічної безпеки підприємства. *Вчені записки Університету «КРОК».* 2018. № 3(51). С. 96-104.

2. Захаров О. І. Інноваційний менеджмент у сфері економічної безпеки. *Зовнішня торгівля. Економічна безпека*. 2012. № 9. С. 39-45.

3. Захаров О. І. Механізм взаємодії в системі управління комплексним забезпеченням економічної безпеки. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки.* 2016. № 43. Ч.1. С. 49-58.

БЕЗПЕКОТВОРЧА УПРАВЛІНСЬКА ПРОТИДІЯ НЕДОБРОЧЕСНІЙ ПОВЕДІНЦІ ЗОВНІШНІХ СТЕЙХОЛДЕРІВ ПІДПРИЄМСТВА

ЛЯШЕНКО О.М.
доктор економічних наук, професор, директор ННІ магістерської підготовки та післядипломної освіти, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7114-4501

Забезпечення економічної безпеки є одним з важливих завдань вітчизняних підприємств, оскільки їхня діяльність перебуває під впливом загроз, що виникають як у зовнішньому, так і у внутрішньому середовищі. Кожен з найпоширеніших у сучасній науці підходів до економічної безпеки підприємств – захисний, ресурсно-функціональний і гармонізаційний – є результативним, але можливості їхнього використання для забезпечення економічної безпеки підприємств можуть суттєво відрізнятися. З одного боку, економічна безпека підприємств майже апріорі розуміється як стан захищеності (сьогодні і в перспективі) підприємства від різноманітних загроз. З іншого боку, забезпечення економічної безпеки підприємства водночас є обов’язковою умовою його функціонування, яке потребує безперервного узгодження інтересів. Незважаючи на те, що наукові здобутки сучасного безпекознавства є суттєвими, а напрями досліджень – доволі розгалуженими, деякі питання забезпечення економічної безпеки підприємств не мають системного вирішення. Однією з найголовніших причин роз’єднаності таких досліджень є обмеженість системного бачення економічної безпеки підприємства, а також розрізненість підходів до її забезпечення.

У сучасній економічній науці, попри значну увагу, присвячену економічній безпеці підприємства, майже недослідженим залишається комплекс питань щодо протидії системи такої безпеки недоброчесній поведінці стейкхолдерів. Системне вирішення комплексу таких питань не лише дозволить суттєво доповнити теорію безпекознавства, але й створити інструментарій нейтралізації загроз системи економічної безпеки підприємства, які виникають внаслідок такої поведінки. У свою чергу, використання такого інструментарію суттєво підвищить результативність забезпечення економічної безпеки підприємств.

Період трансформації економіки України супроводжується не тільки позитивними, але і негативними змінами, оскільки саме в цей період докорінно змінюється вся система суспільних відносин, а отже, і соціальний статус практично кожного члена суспільства. Якщо розподіл державного майна, що почався відразу після проголошення ринкових перетворень, здійснювався відповідно до прийнятого в зв'язку з цим законодавства, хоча і не без його порушень, то постприватизаційний перерозподіл виявився чи не повністю криміналізованим. Боротьба, успіх у якій визначався не тільки і навіть не стільки масштабом накопиченого грошового капіталу, скільки готовністю використовувати всі доступні засоби, включаючи і насильницькі, розвернулася між представниками українського бізнесу. Тому грошова приватизація та

подальша консолідація пакетів акцій в ході злиття і поглинань супроводжувалася в 90-ті роки XX ст. чи не масовим відстрілом конкурентів.

За часів цифрової економіки методи не доброчесної поведінки стали більш цивілізованими, але їхня «загарбницька» сутність щодо перерозподілу власності і капіталу не змінилася. Наприклад, нікуди не зникло таке явище як рейдерство. Тільки за офіційними даними, з 2013 по 2018 роки в Україні сталося 1690 рейдерських захоплень. При цьому, якщо п'ять років тому Генеральна прокуратура України завела всього 234 справи, то вже в 2017 році було зареєстровано 414 випадків насильного вилучення чужої власності на нібито законних підставах. Переважна більшість атак (1051) була кваліфікована як протидія законній господарській діяльності, понад 200 випадків – як протиправне заволодіння майном підприємства [1].

Наразі невеликий позитивний ефект дали зміни у вітчизняному законодавстві, які стосуються повернення обов'язкового нотаріального посвідчення підписи осіб на статуті і посвідчення підписів на протоколах зборів учасників, а також робота антирейдерської комісії при Міністерстві юстиції України, до функціоналу якої тепер входить скасування реєстраційних дій у позасудовому порядку. Очікується, що ще більше вплинути на рейдерів допоможе Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту права власності» [2], який скасовує принцип екстериторіальності (реєстрація незалежно від розташування нерухомого майна), забороняє змінювати нотаріуса при черговій держреєстрації і вводить обов'язкове нотаріальне посвідчення всіх договорів.

Однак підприємництво не перестає бути сферою підвищеної небезпеки. Є набагато більше «м’яких» чинників небезпеки. Той, хто сьогодні заробляє гроші, повинен бути готовий ризикувати своїм спокоєм, здоров'ям і навіть життям. Так об'єктами посягань стають, перш за все, вітчизняні та закордонні підприємці, а також особи, що мають великі статки. У ділових відносинах чималої кількості підприємців простежується акцент на терор і замовні вбивства як ефективний спосіб усунення конкурентів, відмежування від колишніх партнерів, що стали небажаними.

Причиною виникнення більшості проблем у сучасній українській економіці є відсутність або бездіяльність державної системи захисту різних прав суб'єктів середовища, в якому функціонує підприємство. Слабка держава є загальною ознакою суспільства, що проходить через період системної трансформації. Як зазначає Френсіс Фукуяма, термін "слабка" характеризує безсилля держави, а не її масштаб; він означає недостатність адміністративного потенціалу для нормального управління економікою, причина якої коріниться у нелегітимності політичної системи в цілому [3]. І, як наслідок, неефективність інститутів – «правил гри» – придуманих людьми обмежень, які спрямовують людську взаємодію в певне річище, структурують повсякденне життя, визначають та обмежують сукупність варіантів вибору для індивіда.

Слабкість держави виявляється в цілому ряді особливостей розвитку трансформаційного суспільства, крихкість якого особливо посилюється в умовах світової гібридної війни. Якою є низка таких особливостей?

По-перше, нечіткість, а почасти відсутність економічних цілей.

По-друге, множинність центрів влади, що конкурують між собою за домінування в суспільстві.

По-третє, відсутність легітимних інститутів політичних посередників. При цьому функції такого посередництва виконуються, але найрізноманітнішими, нерідко стихійно утвореними організаціями.

По-четверте, відсутність зрозумілих і усталених правил ухвалення політичних рішень.

По-п'яте, низький рівень управлінського інтелекту на всіх щаблях як влади, так і менеджменту суб’єктів господарської діяльності.

Усе це разом призводить до утворення лакун, на теренах котрих формуються вельми сприятливі умови для проявів недоброчесної поведінки суб’єктів господарської діяльності. Згідно з припущенням, сформульованим Дагласом Нортом про поведінку, спрямовану виключно на максимізацію особистої вигоди: під час обміну одна сторона обманюватиме, хитруватиме або брехатиме, якщо виграш від такої поведінки перевищує вартість доступних їй альтернативних можливостей [4].

Поведінка, спрямована на максимізацію особистої вигоди, виявляється в таких найбільш типових виявах, як: відсутність чесності і порядності, порушення норм людського співжиття, недотримання зобов'язань, використання підприємцями грубих силових засобів, що забезпечують ділову взаємодію. Етика бізнесу формується і спирається не на стійкі традиції та цінності цивілізованого ринку, не на віру в правильність своєї поведінки або очікування винагороди за заслуги.

В умовах трансформації економіки України забезпечення повного виконання умов контракту з боку третьої сторони – "слабкої" держави – неможливе, а отже, прибутки від обману та недотримання слова перевищують прибутки від узгодженої поведінки, у зв'язку з чим поведінка, спрямована на максимізацію особистої вигоди стає нормою для багатьох суб'єктів середовища, в якому функціонує підприємство.

Недоброчесність стає доволі поширеним явищем, яке нерідко «детонує» не лише економічну безпеку підприємства, але і його діяльність в цілому, тому зупинимося на основних причинах виникнення недоброчесності у сфері економічних відносин.

Перед усе, радянська офіційна ідеологія протягом десятиліть насаджувалася насильницькі, під невсипущим контролем каральних органів, що зневажали своєю діяльністю найглибші основи моральності. Загальне стеження, доносительство, викриття, будучи глибоко аморальними за своєю природою, ставали нормами масової суспільної свідомості і поведінки.

Руйнуванню етичних основ у житті суспільства чималою мірою сприяла і поставлена поза законом ринкова за своєю соціально-економічною природою тіньова економіка, що розвивалася з перших років радянської влади в надрах

офіційної економіки через об'єктивні закономірності, які довільно усунути не можна. Негативний досвід тіньової підприємницької діяльності не тільки зберігся в роки ринкової трансформації, але і був підхоплений економічними агентами ринкової економіки і перенесений у принципово нову епоху, що породила нові мотиви для його широкого використання.

За таких початкових історичних передумовах насильство в перехідній економіці не могло не набути масового характеру і найвитонченіших форм.

В умовах, коли підприємство стикається з високим ризиком недотримання зобов'язань зовнішніми стейкхолдерами, а держава не надає йому ефективного захисту, перед підприємством постає нагальна потреба у забезпеченні економічної безпеки підприємства власними силами.

Отже, під недоброчесною поведінкою зовнішніх стейкхолдерів будемо розуміти недотримання сукупності принципів економічної взаємодії та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники комерційного процесу під час укладання та провадження спільної економічної діяльності, що призводить до асиметричного погіршення результатів такої діяльності однієї зі сторін та, відповідно, отримання неправомірної переваги іншою стороною. Найбільш поширеними грубими проявами такої поведінки можуть обман, невиконання зобов’язань, фальсифікація тощо.

Підприємство – це відкрита система, а тому його розвиток залежить від середовища (загального оточення), у якому воно функціонує, як сукупності неконтрольованих підприємством чинників. Специфіка зовнішнього середовища підприємства полягає у тому, що вони, як правило, стосуються загальних умов діяльності, які підприємство не може самостійно змінювати, проте їх необхідно враховувати, розробляючи ті або інші стратегії поведінки.

Формування безпекотворчого управління підприємством потребує загальної ідентифікації різноманітних виявів негативної поведінки суб'єктів зовнішнього середовища функціонування підприємства. Тому слід ідентифікувати, принаймні у загальному вигляді, можливі вияви недоброчесної поведінки таких зовнішніх стейкхолдерів, як-от: постачальників, конкурентів, ринкових посередників, споживачів, державних органів та органів місцевого самоврядування та контактних аудиторій – на систему економічної безпеки, що наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Матриця проявів недоброчесної поведінки зовнішніх стейкхолдерів підприємства

Прояви недоброчесної поведінки зовнішніх стейкхолдерів	Постачальники	Конкуренти	Посередники	Споживачі	Державні органи та органи місцевого самоврядування	Контактні аудиторії
1. Неукладення основного договору за наявності попереднього договору	*		*	*		
2. Порушення умов договору в частині предмету (кількості, асортименту, якості, комплектності)	*		*	*		
3. Порушення умов договору в частині ціни	*		*	*		
4. Порушення умов договору в частині термінів	*		*	*		
5. Порушення умов договору постачання в частині порядку виконання (відбору, упаковки, транспортування, оплати)	*		*	*		
6. Неправомірне використання чужих позначень, рекламних матеріалів, упаковки		*				
7. Неправомірне використання товару іншого виробника		*				
8. Копіювання зовнішнього вигляду виробу		*				
9. Порівняльна реклама		*				*
10. Дискредитація суб'єкта господарювання	*	*	*	*	*	*
11. Купівля-продаж товарів, виконання робіт, надання послуг з примусовим асортиментом		*				
12. Схиляння до бойкоту суб'єкта господарювання		*				
13. Схиляння постачальника до дискримінації покупця (замовника)		*				
14. Схиляння суб'єкта господарювання до розірвання договору з конкурентом		*				
15. Підкуп працівника постачальника		*				
16. Підкуп працівника покупця (замовника)		*				
17. Досягнення неправомірних переваг в конкуренції		*				
18. Неправомірне використання комерційної таємниці		*			*	*
19. Порушення принципів і загального порядку формування державного замовлення на постачання товарів (робіт, послуг) для державних потреб					*	
20. Порушення порядку ліцензування, патентування і квотування господарської діяльності					*	

Продовження табл. 1

21. Порушення величини використовуваних нормативів і лімітів					*	
22. Порушення порядку регулювання цін і тарифів					*	
23. Повна або часткова відміна наданих інвестиційних, податкових та інших пільг					*	
24. Повна або часткова відміна наданих дотацій, компенсацій, цільових інновацій і субсидій					*	
25. Необґрунтоване застосування адміністративно-господарських санкцій, у вигляді: 25.1. Вилучення прибутку (доходу); 25.2. Застосування адміністративно-господарського штрафу; 25.3. Стягнення зборів (обов'язкових платежів); 25.4. Припинення операцій за рахунками суб'єктів господарювання; 25.5. Застосування антидемпінгових заходів; 25.6. Припинення експортно-імпортних операцій; 25.7. Припинення дії ліцензій (патенту) на здійснення суб'єктом господарювання певних видів господарської діяльності; 25.8. Анулювання ліцензії (патенту) на здійснення суб'єктом господарювання певних видів господарської діяльності; 25.9. Обмеження або припинення діяльності суб'єкта господарювання; 25.10. Відміни державної реєстрації і ліквідації суб'єкта господарювання					*	
26. Групова непокора, групові хуліганські вияви, масові хвилювання						*

Джерело: сформовано автором на основі [5]

Зупинимось більш детально на зазначених у табл. 1. проявах недоброчесної поведінки зовнішніх стейкхолдерів підприємства.

1. Постачальники (сировини і матеріалів, машин і устаткування, технологій і інформації, інвестицій, робочої сили):

1.1. Неукладення основного договору постачання товарів (робіт, послуг) за наявності попереднього договору. Виражається в тому, що постачальник у певний термін не укладає основний договір постачання на умовах, передбачених попереднім договором.

При цьому необхідно пам'ятати, що угода сторін про наміри (протокол про наміри і т. п.) не визнається попереднім договором і не має юридичних наслідків.

1.2. Порушення умов договору постачання в частині предмету (кількості, асортименті та якості) постачання. Може виражатися:

- у недопостачанні передбаченої договором кількості товарів (робіт, послуг), у постачанні зайвого проти передбаченої договором кількості товарів (робіт, послуг) (т. з. перепостачання) або в одночасному недопостачанні та перепостачанні товарів (робіт, послуг);
- у недопостачанні товарів (робіт, послуг), передбачених асортиментом найменувань, у постачанні зайвого проти передбачених асортиментом товарів (робіт, послуг) інших найменувань або в одночасному недопостачанні та перепостачанні асортиментних груп товарів (робіт, послуг), а також у постачанні товарів (робіт, послуг), взагалі, інших, ніж це передбачено договором видів, моделей, розмірів або інших ознак;
- у постачанні товарів (робіт, послуг), що не відповідають за якістю стандартам, технічним умовам, іншій документації або зразкам (еталонам);
- у постачанні товарів (робіт, послуг), укомплектованих таким чином, що виключає можливість використання його за прямим призначенням, а в спеціально передбачених випадках – також і можливість належного догляду за ним, його зберігання і ремонт.

1.3. Порушення умов договору постачання в частині ціни постачання. Виражається в постачанні товарів (робіт, послуг) за ціною вищою за передбачену договором, коли показники, що її визначають (витрати, собівартість і тому подібне) не змінилися.

1.4. Порушення умов договору постачання в частині термінів постачання. Виражається в постачанні товарів (робіт, послуг) пізніше за терміни, передбачені договором (т.з. прострочення), у постачанні товарів (робіт, послуг) раніше за встановлені терміни, або, взагалі, в непостачанні товарів (робіт, послуг).

1.5. Порушення умов договору постачання в частині порядку (відбору, упаковки, транспортування, оплати) постачання. Може виражатися у:

- наданні для відбору товарів (робіт, послуг) обмеженої кількості, асортименту, якості або, взагалі, у відмові в передбаченому договором відборі товарів (робіт, послуг);
- постачанні товарів (товарів, послуг), упакованих способом, який не забезпечує їх збереження за звичайних умов зберіганні та транспортування;

- перевезенні товарів (робіт, послуг) способом іншим, ніж це передбачено договором;

- зміні форми оплати (з готівкової на безготівкову, з грошової на бартер), передбаченої договором, у зміні встановлених договором термінів оплати (вимога прискорити оплату), у вимозі непередбаченої договором передоплати (часткової або повної), у відмові повернути передоплату.

1.6. Дискредитація суб'єкта господарювання. Дискредитацією суб'єкта господарювання є поширення в будь-якій формі неправдивих, неточних або неповних відомостей, пов'язаних з особою або діяльністю суб'єкта господарювання, що завдали або могли завдати шкоди його діловій репутації.

2. Конкурентів підприємства:

2.1. Дії конкурентів спрямовані на неправомірне використання ділової репутації суб'єкта господарювання:

- неправомірне використання чужих позначень, рекламних матеріалів, упаковки. Неправомірним є використання без дозволу уповноваженої на те особи чужого імені, фірмового найменування, знаків для товарів і послуг, інших позначень, а також рекламних матеріалів, упаковки товарів, назв літературних, художніх творів, періодичних видань, указівок на походження товарів, що може призвести до змішування з діяльністю іншого суб'єкта господарювання, який має пріоритет на їх використання;

- неправомірне використання товару іншого виробника. Неправомірним використанням товару іншого виробника є введення в господарський обіг під своїм позначенням товару іншого виробника шляхом зміни або зняття позначень виробника без дозволу уповноваженої на те особи;

- копіювання зовнішнього вигляду виробу. Копіюванням зовнішнього вигляду виробу є відтворення зовнішнього вигляду виробу іншого суб'єкта господарювання і введення його в господарський обіг без однозначної вказівки на виробника копії, що може призвести до змішування з діяльністю іншого суб'єкта господарювання;

- порівняльна реклама. Порівняльною є реклама, що містить порівняння з товарами, роботами, послугами або діяльністю іншого суб'єкта господарювання.

2.2. Дії конкурентів спрямовані на створення перешкод суб'єктам господарювання в процесі конкуренції і досягнення неправомірних переваг у конкуренції:

- дискредитація суб'єкта господарювання. Дискредитацією суб'єкта господарювання є поширення в будь-якій формі неправдивих, неточних або неповних відомостей, пов'язаних з особою або діяльністю суб'єкта господарювання, що завдали або могли завдати шкоди його діловій репутації;

- купівля-продаж товарів, виконання робіт, надання послуг з примусовим асортиментом. Купівлею-продажем товарів, виконанням робіт, наданням послуг з примусовим асортиментом є купівля-продаж одних товарів, виконання робіт, надання послуг за умови купівлі-продажу інших товарів, виконання робіт, надання послуг, непотрібних споживачеві або контрагентові;

- схиляння до бойкоту суб'єкта господарювання. Схилянням до бойкоту суб'єкта господарювання вважається спонукання конкурентом іншої особи, безпосередньо або через посередника, до відмови від встановлення договірних зв'язків з цим суб'єктом господарювання;

- схиляння постачальника до дискримінації покупця (замовника). Схилянням постачальника до дискримінації покупця (замовника) є спонукання постачальника конкурентом покупця (замовника), безпосередньо або через посередника, до надання постачальником конкурентові покупця (замовника) певних переваг перед покупцем (замовником) без достатніх на те підстав;

- схиляння суб'єкта господарювання до розірвання договору з конкурентом. Схилянням суб'єкта господарювання до розірвання договору з конкурентом іншого суб'єкта господарювання є скоєне з корисливих мотивів або на користь третіх осіб спонукання суб'єкта господарювання – учасника договору до невиконання або виконання неналежним чином договірних зобов'язань перед цим конкурентом шляхом надання або пропозиції суб'єктові господарювання (підприємцеві) – учасникові договору, безпосередньо або через посередника, матеріальної винагороди, компенсації або інших переваг;

- підкуп працівника постачальника. Підкуп працівника постачальника – це надання або пропозиція йому конкурентом покупця (замовника) безпосередньо або через посередника матеріальних цінностей, майнових або немайнових благ за неналежне виконання або невиконання службових обов'язків, які витікають з укладеного між постачальником і покупцем договору постачання товарів, виконання робіт, надання послуг, що призвело або могло призвести до отримання конкурентом покупця (замовника) певних переваг перед покупцем (замовником).

До працівника постачальника прирівнюється також інша особа, яка, згідно зі своїми повноваженнями, ухвалює рішення від імені постачальника про постачання товару, виконання робіт, надання послуг, впливає на ухвалення такого рішення або якимось чином пов'язана з ним;

- підкуп працівника покупця (замовника). Підкуп працівника покупця (замовника) – це надання або пропозиція йому конкурентом постачальника, безпосередньо або через посередника, матеріальних цінностей, майнових або немайнових благ за неналежне виконання або невиконання працівником покупця (замовника) службових обов'язків, які витікають з укладеного чи пов'язаного з укладанням між постачальником і покупцем договору постачання товарів, виконання робіт, надання послуг, що призвело або могло призвести до отримання конкурентом постачальника певних переваг перед постачальником.

До працівника покупця прирівнюється також інша особа, яка, згідно зі своїми повноваженнями, ухвалює рішення від імені покупця про придбання товару, виконання робіт, надання послуг, впливає на ухвалення такого рішення або якимось чином пов'язана з ним;

- досягнення неправомірних переваг у конкуренції. Досягненням неправомірних переваг в конкуренції є отримання таких переваг щодо іншого суб'єкта господарювання (підприємця) шляхом порушення чинного, який

підтверджений рішенням державного органу, наділеного відповідною компетенцією.

2.3. Дії конкурентів із неправомірного збору, розголошування і використання комерційної таємниці:

- неправомірний збір комерційної таємниці. Неправомірним збором комерційної таємниці вважається одержання протиправним способом відомостей, що, відповідно до законодавства України, становлять комерційну таємницю, якщо це завдало або могло завдати шкоди суб'єктові господарювання;

- розголошування комерційної таємниці. Розголошуванням комерційної таємниці є ознайомлення іншої особи без згоди особи, уповноваженої на це, з відомостями, що, відповідно до чинного законодавства України, становлять комерційну таємницю, особою, якій ці відомості були довірені в установленому порядку або стали відомі у зв'язку з виконанням службових обов'язків, якщо це завдало або могло завдати шкоди суб'єктові господарювання;

- схиляння до розголошування комерційної таємниці. Схилянням до розголошування комерційної таємниці є спонукання особи, якій були довірені в установленому порядку або стали відомі у зв'язку з виконанням службових обов'язків відомості, що, відповідно до законодавства України, становлять комерційну таємницю, до розкриття цих відомостей, якщо це завдало або могло завдати шкоди суб'єктові господарювання;

- неправомірне використання комерційної таємниці. Неправомірним використанням комерційної таємниці є впровадження у виробництво або облік під час планування або здійснення підприємницької діяльності без дозволу уповноваженої на те особи неправомірно здобутих відомостей, що становлять, відповідно до законодавства України, комерційну таємницю.

Ринкових посередників:

3. Дистриб'юторів:

3.1. Не укладення основного договору дистрибуції за наявності попереднього договору. Виражається в тому, що дистриб'ютор у певний термін не укладає основний договір дистрибуції на умовах, передбачених попереднім договором.

При цьому необхідно пам'ятати, що угода сторін про наміри (протокол про наміри і т. п.) не визнається попереднім договором і не має юридичних наслідків.

3.2. Порушення умов договору дистрибуції (виняткової) в частині предмету реалізації. Виражається в реалізації товарів (робіт, послуг) інших (непередбачених договором) товаровиробників

3.3. Порушення умов договору дистрибуції в частині термінів реалізації. Виражається в реалізації товарів (робіт, послуг) пізніше за терміни, передбачені договором (т.з. прострочення).

3.4. Порушення умов договору дистрибуції в частині порядку (оплати) реалізації. Може виражатися в зміні форми оплати (з готівкової на безготівкову, з грошової на бартер), передбаченої договором, у зміні встановлених договором термінів оплати (вимога прискорити оплату), у вимозі непередбаченої

договором передоплати (часткової або повної), у відмові повернути передоплату.

4. Перевізників:

4.1. Неукладення основного договору перевезення за наявності попереднього договору. Виражається в тому, що перевізник у певний термін не укладає основний договір перевезення на умовах, передбачених попереднім договором.

При цьому необхідно пам'ятати, що угода сторін про наміри (протокол про наміри і т. п.) не визнається попереднім договором і не має юридичних наслідків.

4.2. Порушення умов договору перевезення в частині предмету перевезення. Може виражатися у:

4.2.1. перевезенні товарів способом іншим, ніж це передбачено договором перевезення;

4.2.2. відхиленні від маршруту перевезення, передбаченого договором перевезення (особливо важливо при міжнародних перевезеннях).

4.3. Порушення умов договору перевезення в частині ціни перевезення. Виражається в перевезенні товарів за ціною вищою за передбачену договором, коли показники, що її визначають (витрати, собівартість тощо), не змінилися.

4.4. Порушення умов договору перевезення в частині термінів перевезення. Виражається в перевезенні товарів пізніше за терміни, передбачені договором (т.з. прострочення), у перевезенні товарів раніше за встановлені терміни.

4.5. Порушення умов договору перевезення в частині порядку (оплати) перевезення. Може виражатися: у зміні форми оплати (з готівкової на безготівкову, з грошової на бартер), передбаченої договором, у зміні встановлених договором термінів оплати (вимога прискорити оплату), у вимозі не передбаченої договором передоплати (часткової або повної), у відмові повернути передоплату.

6. Зберігачів:

6.1. Неукладення основного договору зберігання за наявності попереднього договору. Виражається в тому, що зберігач у певний термін не укладає основний договір зберігання на умовах, передбачених попереднім договором.

При цьому необхідно пам'ятати, що угода сторін про наміри (протокол про наміри і т. п.) не визнається попереднім договором і не має юридичних наслідків.

6.2. Порушення умов договору зберігання в частині предмету зберігання. Виражається у зберіганні товарів при температурі, вологості повітря, освітленості, вентильованості, а також допустимих рівнів шуму, вібрації, випромінювань, напруженості магнітного, електричного і електромагнітного полів інших, ніж це передбачено умовами договору зберігання.

6.3. Порушення умов договору зберігання в частині ціни зберігання. Виражається в зберіганні товарів за ціною вищою за передбачену договором, коли показники, що її визначають (витрати, собівартість тощо), не змінилися.

6.4. Порушення умов договору зберігання в частині термінів зберігання. Виражається в зберіганні товарів протягом меншого терміну, ніж це передбачено договором.

6.5. Порушення умов договору зберігання в частині порядку (оплати) зберігання. Може виражатися: у зміні форми оплати (з готівкової на безготівкову, з грошової на бартер), передбаченої договором, у зміні встановлених договором термінів оплати (вимога прискорити оплату), у вимозі не передбаченої договором передоплати (часткової або повної), у відмові повернути передоплату.

7. Фінансових, страхових, біржових, маркетингових, аудиторських, юридичних, консультаційних посередників:

7.1. Неукладення основного договору про надання послуг за наявності попереднього договору. Виражається в тому, що посередник у певний термін не укладає основний договір надання послуг на умовах, передбачених попереднім договором.

При цьому необхідно пам'ятати, що угода сторін про наміри (протокол про наміри і т. п.) не визнається попереднім договором і не має юридичних наслідків.

7.2. Порушення умов договору про надання послуг у частині предмету (обсяг, асортименту і якості). Може виражатися у:

ненаданні передбаченого договором обсягу послуг, у наданні зайвого проти передбаченого договором обсягу послуг або в неодночасному чи зайвому наданні послуг;

ненаданні послуг, передбачених асортиментом найменувань, у наданні зайвого проти передбачених асортиментом послуг інших найменувань, або в неодночасному і зайвому наданні асортиментних груп послуг, а також у наданні послуг, взагалі, інших, ніж це передбачено договором.

7.3. Порушення умов договору про надання послуг у частині ціни. Виражається в наданні послуг за ціною вищою ніж та, що передбачена договором, коли показники, які її визначають (витрати, собівартість тощо), не змінилися.

7.4. Порушення умов договору про надання послуг у частині термінів. Виражається в наданні послуг пізніше за терміни, передбачені договором (т.з. прострочення), у наданні послуг раніше за встановлені терміни або, взагалі, в ненаданні послуг.

7.5. Порушення умов договору про надання послуг у частині порядку (оплати). Може виражатися в зміні форми оплати (з готівкової на безготівкову, з грошовою на бартер), передбаченої договором, у зміні встановлених договором термінів оплати (вимога прискорити оплату), у вимозі непередбаченої договором передоплати (часткової або повної), у відмові повернути передоплату.

7.6. Дискредитація суб'єкта господарювання. Дискредитацією суб'єкта господарювання є поширення в будь-якій формі неправдивих, неточних або неповних відомостей, пов'язаних з особою або діяльністю суб'єкта господарювання, що завдали або могли завдати шкоди його діловій репутації суб'єкта господарювання.

8. Покупців товарів (робіт, послуг):

8.1. Неукладення основного договору купівлі-продажу товарів (робіт, послуг) за наявності попереднього договору. Виражається в тому, що покупець у

певний термін не укладає основний договір купівлі-продажу на умовах, передбачених попереднім договором.

При цьому необхідно пам'ятати, що угода сторін про наміри (протокол про наміри і т. п.) не визнається попереднім договором і не має юридичних наслідків.

8.2. Порушення умов договору купівлі-продажу в частині предмету. Виражається в отримані покупцем зайвого проти передбаченої договором кількості товарів (робіт, послуг).

8.3. Порушення умов договору купівлі-продажу в частині термінів і обов'язку прийняти товари (роботи, послуги). Виражається в тому, що покупець зволікає з прийняттям передбачених договором товарів (робіт, послуг), або у відмові покупця без підстав прийняти товари (роботи, послуги), передбачені існуючим договором.

8.4. Порушення умов договору купівлі-продажу в частині порядку (відбору, оплати) покупки. Може виражатися у:

відборі товарів (робіт, послуг) більшої кількості, іншого асортименту, кращої якості, ніж це передбачено договором;

зміні форми оплати (з готівкової на безготівкову, з грошової на бартер), у зміні встановлених договором термінів оплати (вимога відстрочити оплату), передбаченої договором, у вимозі відміни передбаченої договором передоплати (часткової або повної).

8.5. Дискредитація суб'єкта господарювання. Дискредитацією суб'єкта господарювання є поширення в будь-якій формі неправдивих, неточних або неповних відомостей, пов'язаних з особою або діяльністю суб'єкта господарювання, що завдали або могли завдати шкоди його діловій репутації.

9. Органів державної влади та місцевого самоврядування:

9.1. Порушення принципів і загального порядку формування державного замовлення на постачання товарів (робіт, послуг) для державних потреб.

9.2. Порушення порядку ліцензування, патентування і квотування господарської діяльності.

9.3. Порушення величини вживаних нормативів і лімітів.

9.4. Порушення порядку регулювання цін і тарифів.

9.5. Повна або часткова відміна наданих інвестиційних, податкових і інших пільг.

9.6. Повна або часткова відміна наданих дотацій, компенсацій, цільових інновацій і субсидій.

9.7. Необґрунтоване застосування адміністративно-господарських санкцій, у вигляді:

- вилучення прибутку (доходу);
- застосування адміністративно-господарського штрафу;
- стягнення зборів (обов'язкових платежів);
- припинення операцій за рахунками суб'єктів господарювання;
- застосування антидемпінгових заходів;
- припинення експортно-імпортних операцій;

- припинення дії ліцензій (патенту) на здійснення суб'єктом господарювання певних видів господарської діяльності;

- анулювання ліцензії (патенту) на здійснення суб'єктом господарювання певних видів господарської діяльності;

- обмеження або припинення діяльності суб'єкта господарювання;

- відміна державної реєстрації і ліквідації суб'єкта господарювання;

- застосування інших необґрунтованих адміністративно-господарських санкцій.

Адміністративно-господарські санкції органів державної влади і місцевого самоврядування визнаються необґрунтованими, у тому разі, якщо вони визнані такими за рішенням суду.

9.8. Дискредитація суб'єкта господарювання. Дискредитацією суб'єкта господарювання є поширення в будь-якій формі неправдивих, неточних або неповних відомостей, пов'язаних з особою або діяльністю суб'єкта господарювання, що завдали або могли завдати шкоди його діловій репутації.

Контактних аудиторій:

10. Засобів масової інформації:

10.1. Дискредитація суб'єкта господарювання. Дискредитацією суб'єкта господарювання є поширення в будь-якій формі неправдивих, неточних або неповних відомостей, пов'язаних з особою або діяльністю суб'єкта господарювання, що завдали або могли завдати шкоди його діловій репутації.

10.2. Неправомірний збір комерційної таємниці. Неправомірним збором комерційної таємниці вважається одержання протиправним способом відомостей, що, відповідно до законодавства України, становлять комерційну таємницю, якщо це завдало або могло завдати шкоди суб'єктові господарювання.

10.3. Розголошування комерційної таємниці. Розголошуванням комерційної таємниці є ознайомлення іншої особи без згоди особи, уповноваженої на це, з відомостями, що, відповідно до чинного законодавства України, становлять комерційну таємницю, особою, якій ці відомості були довірені в установленому порядку або стали відомі у зв'язку з виконанням службових обов'язків, якщо це завдало або могло завдати шкоди суб'єктові господарювання.

10.4. Схиляння до розголошування комерційної таємниці. Схилянням до розголошування комерційної таємниці є спонукання особи, якій були довірені в установленому порядку або стали відомі у зв'язку з виконанням службових обов'язків відомості, що, відповідно до законодавства України, становлять комерційну таємницю, до розкриття цих відомостей, якщо це завдало або могло завдати шкоди суб'єктові господарювання.

11. Громадські організації, об'єднання громадян:

11.1. Дискредитація суб'єкта господарювання. Дискредитацією суб'єкта господарювання є поширення в будь-якій формі неправдивих, неточних або неповних відомостей, пов'язаних з особою або діяльністю суб'єкта господарювання, що завдали або могли завдати шкоди його діловій репутації.

11.2. Схиляння до розголошування комерційної таємниці. Схилянням до розголошування комерційної таємниці є спонукання особи, якій були довірені в

установленому порядку або стали відомі у зв'язку з виконанням службових обов'язків відомості, що, відповідно до законодавства України, становлять комерційну таємницю, до розкриття цих відомостей, якщо це завдало або могло завдати шкоди суб'єктові господарювання.

12. Місцевих контактних аудиторій:

12.1. Групова непокора. Виражається в невиконанні певних вимог співробітників міліції або представників влади

12.2. Групові хуліганські вияви. Виражаються в групових бійках або невмотивованих на перший погляд актах буйства і вандалізму, здійснювані одночасно декількома або багатьма людьми.

12.3. Масові безлади (хвилювання). Це організація масових хвилювань, що супроводжуються насильством над особами, погромами, підпалами, знищенням майна, захопленням будівель або споруд, насильницьким виселенням громадян, опір представникам влади і застосування зброї або інших предметів, що використовуються як зброя, а також активна участь у масових хвилюваннях.

Отже, проаналізувавши прояви недоброчесної поведінки зовнішніх стейкхолдерів підприємства, та спираючись на те, що засадничими принципами безпекотворчого управління підприємством мають бути: комплексність, законність, компетентність, безперервність, економічна достатність, своєчасність, прозорість і поміркована відкритість, пропонуємо *базові елементи безпекотворчої управлінської протидії недоброчесній поведінці зовнішніх стейхолдерів підприємства.*

За ознакою правомірності можна виділити законні і незаконні засоби протидії. Принцип законності є важливою основою діяльності усіх суб'єктів господарювання. Сутність поняття "законність" полягає в неухильному дотриманні та виконанні приписів Конституції України, законів і нормативних актів, які їм відповідають, кожним суб'єктом господарських правовідносин під час як здійснення господарської діяльності, так і здійснення протидії системою економічної безпеки підприємства. Законні засоби протидії системи економічної безпеки підприємства – це ті, що здійснюються на підставі, у межах повноважень та у спосіб, встановлені Конституцією та законами України. Незаконні елементи протидії мають місце тоді, коли під час здійснення заходів безпеки порушуються норми діючого законодавства щодо економічної конкуренції та захисту від недобросовісної конкуренції, господарського та договірного законодавства, законодавства щодо захисту прав споживачів, фінансового законодавства, законодавства щодо охоронної діяльності, а також кримінального законодавства.

За ознакою компетентності: професійні і аматорські елементи протидії. Професійні елементи протидії системи економічної безпеки підприємства здійснюються, як правило, суб'єктами, які пройшли відповідну спеціальну підготовку з використання інструментарію, виробленого теорією та практикою безпекознавства. Аматорські елементи протидії системи економічної безпеки підприємства використовуються суб'єктами, які не мають відповідної спеціальної підготовки і, зазвичай, інтуїтивно.

За ознакою безперервності існують постійні, тимчасові та разові елементи безпекотворчої управлінської протидії недоброчесній поведінці зовнішніх стейхолдерів підприємства. Постійні засоби протидії системи економічної безпеки підприємства здійснюються, як правило, безперервно. Періодичні засоби протидії системи економічної безпеки підприємства відбуваються час від часу, що обумовлено або логікою побудови системи безпеки, або бюджетом системи безпеки. Разові засоби протидії відбуваються однократно.

За ознакою своєчасності елементи безпекотворчої управлінської протидії недоброчесній поведінці зовнішніх стейхолдерів підприємства: попереджувальні та нейтралізаційні, що обумовлюється вибраною стратегією безпеки – агресивною або консервативною. Попереджувальні елементи протидії спрямовані на недопущення опортуністичної поведінки суб'єктів середовища функціонування підприємства, її профілактику. Здійснюються ex ante. Нейтралізаційні елементи протидії спрямовані на зменшення негативних наслідків недоброчесної поведінки, так би мовити на "лікування". Здійснюються ex post.

За ознакою економності можна виділити зайві, адекватні та недостатні елементи безпекотворчої управлінської протидії недоброчесній поведінці зовнішніх стейхолдерів підприємства. Зайві елементи протидії полягають у надмірному використанні ресурсів підприємства порівняно з наслідками недоброчесної поведінки зовнішніх стейхолдерів підприємства. Адекватні елементи протидії мають місце тоді, коли ресурси підприємства, використані під час здійснення заходів безпеки, відповідають наслідкам опортуністичної поведінки суб'єктів середовища функціонування підприємства. Недостатні елементи протидії полягають у недостатньому використанні ресурсів підприємства порівняно з наслідками недоброчесної поведінки зовнішніх стейхолдерів підприємства.

За ознакою гласності елементи безпекотворчої управлінської протидії недоброчесній поведінці зовнішніх стейхолдерів підприємства: гласні та конспіративні. Гласні засоби протидії системи економічної безпеки підприємства здійснюються відкрито щодо суб'єктів середовища функціонування підприємства. Натомість конспіративні засоби протидії системи економічної безпеки підприємства здійснюються приховано щодо суб'єктів середовища функціонування підприємства.

За інструментарієм, що використовується, можна виділити інформаційні, правові, організаційні, технічні та фізичні засоби протидії системи економічної безпеки підприємства.

За рівнем локалізації елементи безпекотворчої управлінської протидії недоброчесній поведінці зовнішніх стейхолдерів підприємства: мікрорівневі, мезорівневі та макрорівневі. Останні найчастіше здійснюються через громадські організації та об’єднання.

Отже, наразі результати дослідження економічних закономірностей щодо наслідків недоброчесної поведінки, не є вичерпними. Цитуючи нобелівського лауреата О. Вільямсона, який вважає, що інституційна економіка управління - незавершений проект, час розквіту якого тільки настає, можна лише додати, що

безпекотворчі аспекти управлінської протидії недоброчесній поведінці зовнішніх стейхолдерів підприємства потребують більш глибокого вивчення, зокрема у частині кваліметрії.

Література:

1. ТОП-3 особливості рейдерства в Україні, URL : https://comments.ua/ua/article/money/economy/640213-top-3-osoblivosti-reyderstva-v-ukraini.html.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту права власності : Закон України від 03.10.2019 № 159-IX. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/159-20.
3. Фукуяма Ф. Сильное государство: Управление и мировой порядок в XXI веке : учебное пособие. Москва : АСТ МОСКВА : ХРАНИТЕЛЬ, 2006. 220 с.
4. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки / пер. з англ. І. Дзюби. Київ : Основи, 2000. 198 с.
5. Такулов З. М. Вплив опортуністичної поведінки суб’єктів зовнішнього середовища на економічну безпеку підприємства. *Економіка. Менеджмент. Підприємництво.* 2012. Вип. 24 (I). С. 262-267.

ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОТИДІЇ РЕЙДЕРСЬКОМУ ЗАХОПЛЕННЮ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ

МІГУС І.П.
доктор економічних наук, професор, проректор з наукової роботи,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6939-9097

У засобах масової інформації дуже часто розгортаються дискусії з приводу протиправного перерозподілу власності, постійних рейдерських атак, протиправних захоплень підприємств, установ, організацій або так званого «рейдерства». Термін “рейдерство” настільки увійшов в лексикон повсякденного життя, що ігнорувати сам факт існування цього явища безглуздо.

Питанням вивчення основних методів та способів здійснення рейдерських захоплень присвячено низку праць зарубіжних та вітчизняних науковців та практиків, а саме: Андрушків Б.М. [1], Бурбело О.А., Бєліков О. [2], Варналій З.С. [3], Васильчак С.В. [4], Зеркалов Д.В. [5], Козаченко Г.В., Пономарьов В.П., Ляшенко О.М. [6], Крутов В.Є. [7], Лазуренко В.І. [8], Живко З.Б. [9], Бабіна Н.О. [10], Туник І.Ю., Поляков В.А. [11].

Не дивлячись на достатню кількість науково-практичних праць з питань рейдерства, на жаль залишаються не систематизованими інформаційно-аналітичні джерела для вибору метолів захоплення, що й підтверджує актуальність дослідження.

Опрацювання сучасних підходів зарубіжних та вітчизняних науковців і практиків до здійснення рейдерського захоплення, дозволило виокремити його основні етапи (рис. 1).

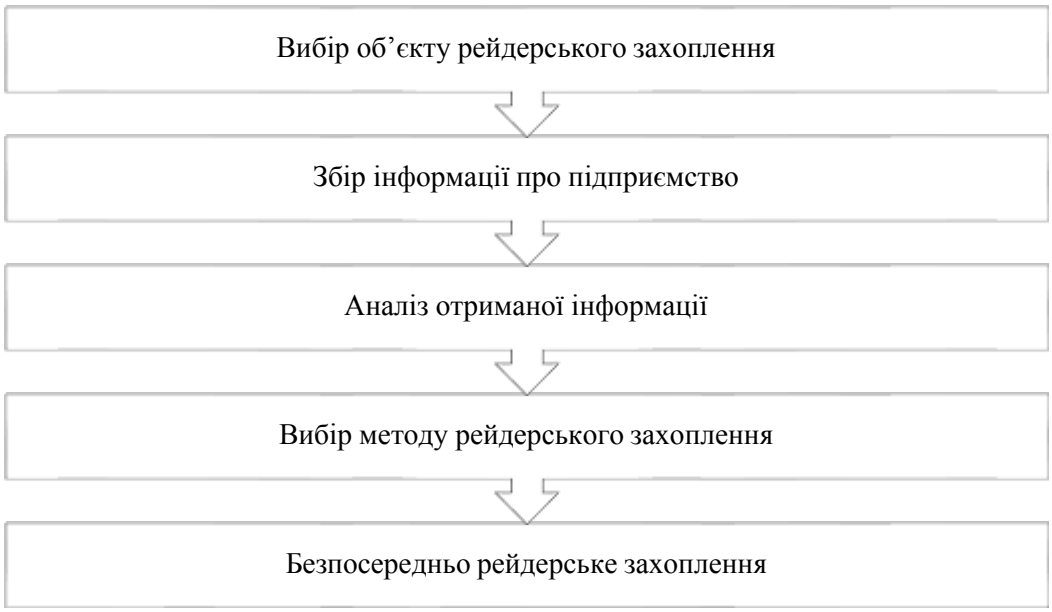

Рис. 1. Основні етапи рейдерського захоплення підприємства
Джерело: складено автором на основі [1-11]

Більшість науковців та практиків є одностайними щодо *першого етапу*, який полягає у виборі об'єкту рейдерського захоплення. Як свідчить практика рейдерства, головними критеріями є, по-перше, прибутковість та чималі активи (перш за все їх ліквідність) підприємств, а по-друге, доступність об'єктів для рейдерських атак.

На *другому етапі* відбувається збір інформації про підприємство-об'єкт рейдерського захоплення. Існують способи, що дозволяють на законних підставах отримати повну і конкретну інформацію про організацію, від яких захиститься неможливо, але звести до мінімуму можна, тому треба чітко розуміти з яких джерел інформація про компанію може бути зібрана і враховувати це при здійсненні своєї діяльності.

Достатньо повну класифікацію інформації щодо діяльності підприємства та джерел її отримання у своїх працях надають зарубіжні та вітчизняні вчені, а саме: Костомаров М. [12], Твердохліб М.Г., Шарапов О.Д. [13], Черняк О.І. [14] та інші.

Вони наводять основні види та джерела отримання інформації про підприємство (табл. 1).

Маючи в своєму розпорядженні таку інформацією, відкриваються великі можливості по захопленню обраного підприємства, особливо якщо воно вже займає частину потрібного ринку.

Вивчення способів отримання інформації, дозволило систематизувати їх за джерелами отримання (рис. 2).

Одним із способів отримання необхідної інформації є можливість подачі запиту від міноритарного акціонера або їх представника за їх дорученням. Так, акціонер може дізнатися відомості з реєстру акціонерів, імена власників акцій, число акцій у них, а також дані про емітента, його засновників, про розмір статутного капіталу суспільства. Все це можна зажадати у реєстроутримувача, володіючи пакетом всього лише від 1% акцій.

Єдиним винятком з доступу до документів є обмеження можливості отримання бухгалтерського обліку та протоколів засідань. Така можливість надається тільки акціонерів, що мають в сукупності не менше 25% голосуючих акцій товариства.

Товариство зобов'язане забезпечити акціонерам доступ до таких документів: договір про створення товариства; статут товариства; документ про державну реєстрацію товариства; документи, що підтверджують права товариства на майно, яке перебуває на його балансі; внутрішні документи товариства; положення про філію або представництво товариства; річні звіти; документи бухгалтерського обліку та бухгалтерської звітності; протоколи загальних зборів акціонерів; звіти незалежних оцінювачів; списки афілійованих осіб товариства; списки осіб, які мають право на участь у загальних зборах акціонерів; проспекти емісії, щоквартальні звіти емітента; інші документи.

Таблиця 1

Основні види та джерела отримання інформації про підприємство

Види інформації	Джерела отримання інформації	Характеристика за ознаками			
		Доступність	Терміновість отримання	Надійність (вірогідність»	Придатність до обробки
Комерційні джерела					
Рекламна	Передавання інформації для її сприйняття через зір, слух	Висока	Висока, середня	Низька	Недостатня
Довідкова (фірми-постачальника, продавці)	Отримання даних на штатній основі від посередників, споживачів, клієнтів, експертів	Висока, середня	Середня	Середня	Середньо-достатня
Фінансово-торговельна	Отримання даних за результатами комерційної діяльності	Середня, низька	Середня,низька (річні звіти)	Висока	Достатньо висока
Ярмарково-виставкова	Отримання даних і результатів демонстрування товарів	Середня, низька	Низька	Середня	Недостатня
Публічні джерела					
Газетно-журнальна	Отримання інформації із газет і журнальних публікацій	Висока	Середня, низька (журнали)	Середня (газети), висока (журнали)	Середня (газети), висока (журнали)
Телебачення, радіо, Інтернет, факс	Отримання інформації за допомогою техніко-електронних і комп’ютерних засобів зв’язку	Висока	Висока	Середня	Недостатня. (Інтернет, факс)
Довідники, статистичні збірники, офіційні документи	Отримання інформації із спеціалізованої літератури за замовленням	Середня	Низька	Висока	Висока
Персональні джерела					
Особистісно-сімейні	Отримання інформації за допомогою спілкування у сім’ї, з друзями тощо	Висока	Висока	Низька	Недостатня
Публічні чутки	Отримання інформації за допомогою спілкування у громадських колах	Висока	Середня	Низька	Недостатня
Емпіричні джерела					
Досвід	Отримання інформації завдяки використанню її в минулому	Висока	Низька	Середня	Середньо достатня

Джерело: систематизовано за [12-14]

Рис. 2. Джерела та способи отримання інформації рейдерами

Джерело: складено автором за [15]

Другим способом збору інформації є подача запитів до органів державної влади, які зобов'язані вести інформаційні реєстри. Серед державних органів, чиї реєстри доступні, найбільш цінними є такі:

1) *органи державної фіскальної служби.* Інформацію про будь-якому юридичну особу можна запросити з податкових органів. Відомості і документи в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб є відкритими і загальнодоступними. Видаватися з реєстру можуть як виписки, так і копії відповідних документів про наступну інформацію:

- найменування;
- адреса;
- засновники (учасники) юридичної особи;
- установчі документи;
- розмір статутного капіталу;
- прізвище, ім'я, по батькові та посада особи директора, а також паспортні дані такої особи;
- ліцензії, отримані юридичною особою;

- філії та представництва;
- дата постановки на облік;
- коди за КВЕД;
- номер і дата реєстрації юридичної особи в якості страхувальника:
- про територіальному органі Пенсійного фонду;
- про виконавчий орган Фонду соціального страхування;
- про територіальному фонді обов'язкового медичного страхування;
- про банківські рахунки тощо.

2) *органи державної реєстрації прав на нерухомість* зобов'язані надавати інформацію про проведену реєстрацію та зареєстровані права будь-якій особі. Така інформація надається в будь-якому органі, який здійснює реєстрацію нерухомості, незалежно від місця скоєння реєстрації. Цей орган зобов'язаний надавати відомості, що містяться в Єдиному державному реєстрі прав, про будь-який об'єкті нерухомості.

Виписки з Єдиного державного реєстру прав містять:
- опис об'єкта нерухомості;
- зареєстровані права на нього;
- обмеження (обтяження) прав;
- відомості про існуючі на момент видачі виписки претензій і заявлених в судовому порядку прав вимоги щодо даного об'єкту нерухомості.

3) *митні органи.* Доступ до наявної у митних органів документованої інформації можуть отримати будь-які організації, але лише щодо себе.

Митні органи накопичують інформацію, що включає такі відомості:
- про засновників організації;
- про державну реєстрацію юридичної особи;
- про склад майна;
- про відкриті банківські рахунки;
- про діяльність в сфері ЗЕД;
- про місцезнаходження організації;
- про постановку на облік в податковому органі;
- про платоспроможність осіб, включених до реєстрів і здійснюють діяльність в галузі митної справи.

4) *реєстри, що мають галузевий характер*: реєстр кредитних установ, підприємств роздрібної торгівлі, торговців цінними паперами, реєстраторів, нотаріусів, будівельних організацій тощо [16].

Третій спосіб - це отримання даних від державних органів після проведення позачергових «замовних» перевірок, якщо вони були пов'язані з виїмкою документів або витребуванням копій корпоративних і фінансово-господарських документів. Платник податків зобов'язаний надати податковому органу необхідну інформацію і документи у випадках і порядку, передбаченому Податковим Кодексом.

Якщо документи не надаються організацією добровільно, виїмка документів проводиться примусово. Причому, якщо копій документів недостатньо або оригінали можуть бути знищені, приховані або виправлені, то податковий орган може вилучити оригінали документів.

Ще одним прикладом отримання документів є перевірка поліції, якій надається право отримувати від громадян і посадових осіб необхідні пояснення, відомості, довідки, документи і копії з них.

Отже, державні наглядові органи мають право отримувати від підприємств інформацію та документи в рамках покладених на них обов'язків, але можуть бути вилучені лише ті документи, які мають безпосереднє відношення до перевірки.

Таким чином, крім документів, які уповноважують державні органи на проведення виїмки, документи, що вилучаються повинні відповідати завданням перевірки.

У відповідності з четвертим способом отримати нові документи від підприємства можна в межах судової справи. Рейдери можуть подати на організацію в суд, навіть за вигаданими підставами, та абсолютно легально вимагати через суд важливі документи та інформацію. В даному випадку їм необхідно буде довести лише те, що дані документи не можуть бути отримані позивачем по справі самостійно і що вони необхідні для розгляду справи в суді. Наприклад, в подібному процесі можна отримати повний реєстр акціонерів або останній бухгалтерський баланс.

П'ятим способом є звернення із запитом до комерційних компаній, які спеціалізуються на веденні власних інформаційних реєстрів за умови, що їх виписки будуть доказами і приймаються господарськими судами.

У подібних організаціях можна отримати таку інформацію:

- відомості про державну реєстрацію;
- відомості про статутний капітал;
- контактну адресну інформацію;
- заявлені види діяльності;
- відомості про власників;
- відомості про керівництво;
- банківські рахунки юридичної особи;
- короткі відомості про податковий облік та стан сплати податкових зобов'язань;
- дату наявного останнього бухгалтерського балансу;
- вибіркові показники бухгалтерської звітності;
- участь юридичної особи як власника в інших юридичних особах;
- коротку інформацію про участь у зовнішньоекономічній діяльності;
- інформацію про факт наявності у провадженні у Господарському суді справи про банкрутство;
- інформація про нерухомість, яка знаходиться у власності або оренді.

Наступним способом є отримання інформації шляхом звернення до безпосередніх партнерів та конкурентів підприємства-мішені, які можуть надати як усну інформацію, так і копії документів: договорів, рахунків, платіжних доручень тощо про його діяльність.

На третьому етапі отримана інформація систематизується та опрацьовується. Основними напрямами, за якими групується отримана ними інформація, систематизована нами на рис. 3.

Основні напрями, за якими групується отримана рейдерами інформація

створення підприємства та його основні власники

•основні акціонери;
•історія приватизації компанії;
•установчі документи;
•регламенти та положення;
•рішення органів управління;
•угоди з акціями;
•обставини проведення додаткових емісій

керівництво та персонал

•корпоративна структура;
•стилі управління;
•неформальні лідери;
•оплата праці та заохочення;
•корпоративні конфлікти

майно та напрями діяльності

•активи;
•партнери;
•контрагенти;
•адміністративний ресурс;
•угоди компанії;
•процедурні та інші питання тощо

фінансовий стан

•розміри дебіторської заборгованості;
•розміри кредиторської заборгованості;
•непогашені кредити та їх прологація;
•застава по кредитах;
•прибутковість

Рис. 3. Основні напрями, за якими групується отримана рейдерами інформація

Джерело: складено автором за [16-23]

Для більш чіткого уявлення про підприємство також встановлюють його сильні та слабкі сторони, здійснюючи SWOT-аналіз, або шляхом використання інших методів обробки інформації, за окремими напрямами його діяльності.

На четвертому етапі в залежності від результатів, отриманих на попередньому, відбувається вибір безпосередніх методів здійснення рейдерського захоплення.

Зазвичай, більшість авторів вказують на такі з них:

- скупка акцій однією особою або групою взаємопов’язаних осіб;
- підробка внутрішніх документів;
- підробка реєстрів акціонерів;
- конфлікт в акціонерному товаристві;
- порушення законодавства.

Скупка акцій у міноритарних акціонерів є одним із найбільш розповсюджених способів захоплення акціонерних товариств. Спочатку рейдери викуповують невелику кількість акцій, що дає їм можливість брати участь у зборах акціонерів, звертатися до керівництва компанії з вимогою надати фінансову документацію, певним чином впливати на думки інших власників акцій.

В подальшому, рейдерська компанія одержує контроль над все більшими пакетами акцій: спочатку блокуючим (більше 25%), потім контрольним (більше 50%+1 акція). Одержати контроль можна декількома способами: шляхом як скупки акцій, так і одержання доручення на голосування від імені інших власників. В ідеалі поглинач намагається викупити в керівництва пакет акцій, що дозволяє одноосібно або за допомогою афілійованих осіб забезпечити на зборах акціонерів кворум (більше 60% акцій) і приймати будь-які рішення, у тому числі про збільшення статутного капіталу й відчуження активів (для внесення змін в статут або ухвалення рішення про ліквідацію підприємства необхідно більше 75% акцій) [24].

Підробка внутрішніх документів. Найбільш поширенні комбінації незаконного позбавлення власності, пов'язані з отриманням оригіналів чи копій корпоративних документів акціонерного товариства та їх підробкою. Найчастіше – це протоколи Загальних зборів акціонерів чи протоколи засідань Спостережної ради, залежно від того, до компетенції якого органу віднесено прийняття важливих рішень згідно зі статутом товариства (обрання органів управління, призначення тимчасово виконуючого голови правління, відчуження майна, укладення правочинів та ін.) [25].

Підробка реєстрів акціонерів. Вступивши у незаконні взаємовідносини із реєстратором власників іменних цінних паперів, зацікавлені у поглинанні особи можуть змінити на власну користь реєстри, скликати позачергові збори акціонерів та оголосити про переобрання Правління та Спостережної ради. Особливо гостро це питання стоїть на даний час, коли акціонерні товариства відповідно до Закону України «Про акціонерні товариства» [26] та Закону України «Про цінні папери та фондовий ринок» [27] повинні змінити форму випуску своїх акцій з документарної на бездокументарну. Для цього їм необхідно повідомити всіх акціонерів про відповідну подію, але оскільки реєстри акціонерів в більшості випадків складались на момент створення акціонерного товариства в процесі його приватизації або при додаткових емісіях, реєстратори зіткнулись із наступними проблемами:

- смерть акціонерів;
- зміна місця проживання;
- зміна прізвища;
- перебування у місцях позбавлення волі;
- перебування за кордоном тощо.

Особи, з якими не було встановлено контакту, стають потенційними «жертвами» на зміну у реєстрі акціонерів права власності на їх акції. Саме тому спільні дії Сектору корпоративного захисту Служби економічної безпеки та

корпоративного секретаря допоможуть вчасно знайти таких акціонерів та запобігти крадіжці їх акцій.

Конфлікт в акціонерному товаристві. Наявність внутрішнього корпоративного конфлікту між групами акціонерів та менеджментом є негативним фактором, яким у зручну мить завжди скористається третя сторона. Прикладів з практики чимало, найпростіший – неправильно сформульований порядок денний загальних зборів у пункті «управління активами», під яким розглядається продаж стратегічного об'єкту. Безумовно, що це рішення зборів може бути скасовано у судовому порядку, але поки власники товариства довідаються та поки триватиме судовий процес, об'єкт може бути перепроданий іншій компанії, пов'язаній з організатором угоди.

Порушення законодавства. Недотримання акціонерним товариством чинного законодавства на ринку цінних паперів, про що довідалась недружня сторона, передумова зустрічі з регулятором. Грінмейл поширений спосіб заяви про себе рейдерами, але дотримання компанією встановлених правил гри на фондовому ринку – найкращий захист від небажаних махінацій. Найчастіше зміст листів до Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку є пов'язаним з порушенням загальновідомих прав акціонерів: відсутність або несвоєчасне персональне повідомлення про проведення загальних зборів; ненадання інформації щодо порядку денного загальних зборів; невиплата дивідендів акціонерам; невидача або наявність у акціонерів сертифікатів акцій старого зразку; ненадання та/або не оприлюднення особливої інформації та інформації про результати фінансово-господарської діяльності товариства за рік тощо [28].

Основними методами здійснення рейдерських захоплень, які мають найбільше розповсюдження в Україні є:

1) скупка акцій;
2) зміна керівництва;
3) помилки при приватизації.

При реалізації першого методу рейдери скуповують 10-15% акцій, а цього зазвичай достатньо, аби ініціювати збори власників і ухвалити потрібне рішення, наприклад щодо зміни керівництва. Типовим є приклад корпоративного конфлікту, що виник навколо публічного акціонерного товариства «Універмаг «Україна». Він був пов'язаний з низкою неправомірних дій представників колишнього менеджменту універмагу та інших осіб і мав на меті відсторонення від контролю за ситуацією на підприємстві міжнародного акціонера, якому належить 92,7% статутного капіталу товариства. Відбувалися маніпуляції з організацією засідань наглядової ради та загальних зборів акціонерів, що давало можливість особам, які мали значно меншу частку в статутному капіталі, вчиняти дії, що суперечили інтересам інших акціонерів [29].

При використанні другого методу, змінюється через наймане керівництво, яке може просто «виводить» активи на підконтрольні рейдеру структури або бере кредити під заставу власності під завищені відсотки. Ситуація, що склалася навколо ПАТ «Готельно-туристичний комплекс «Інтурист-Закарпаття» є яскравим прикладом такого способу захоплення. Прокуратурою

Закарпатської області порушено і розслідуються кримінальні провадження за ознаками вчинення кримінальних правопорушень у сфері службової діяльності при переоформленні складу органів управління комплексу. Правопорушення полягає в тому, що голові правління було пред'явлено сфальсифікований протокол загальних зборів акціонерів, згідно з яким призначено новий склад правління, а також протокол наглядової ради у складі, суттєво відмінному від обраного на загальних зборах. Крім того, було змінено охорону готельного комплексу та встановлено контроль за установчими документами і печаткою підприємства [30].

Використання третього методу можливе тоді, коли підприємство приватизується незаконним шляхом. Прикладом є ситуація, що склалася навколо сільськогосподарського ТОВ «Бучанський». Під час оформлення землевпорядної документації ТОВ «ВВ-Брік Траст» на земельні ділянки розміром 18,4370 га було порушено вимоги Земельного кодексу України та Постанови КМУ від 26 травня 2004 р. № 677, якою затверджено Порядок розробки проектів землеустрою щодо відведення земельних ділянок. Зокрема, проекти землеустрою з органами містобудування та архітектури не погоджувались та головою сільської ради не підписувались. Крім цього, на більшості земельних ділянок, переоформлених та переданих до ТОВ «ВВ-Брік Траст», розташовано нерухоме майно колишнього КСП, право власності на яке зареєстроване в Києво-Святошинському БТІ за рядом фізичних та юридичних осіб. При цьому більшість власників об'єктів нерухомості мають чинні рішення сесій сільської ради про надання дозволів на розробку проектів землеустрою щодо відведення їм в оренду ділянок. Більше всього рейдерських атак було здійснено у передкризові 2007 – 2008 роки. У цей період зареєстровано сотні протиправних захоплень підприємств, підставою для яких стали ухвали і рішення судових інстанцій. З цієї кількості 11 підприємств мали стратегічне значення для економіки та безпеки держави. Зокрема, йдеться про ВАТ «Турбоатом» (м. Харків), ВАТ «Запоріжжяобленерго», Державну акціонерну холдингову компанію «Чорноморський суднобудівний завод» [31-38].

Зазначені вище методи є так званими «класичними», проте останнім часом в умовах фінансово-економічної кризи традиційне рейдерство, засноване на юридичних маніпуляціях, пішло на спад, а натомість використовуються захоплення, що ґрунтуються на економічних моделях та використанні різноманітних інформаційних ресурсів.

Вважаємо, що новітні форми рейдерства доцільно об'єднати у дві основні групи:

1) боргові (з використанням кредиторської заборгованості, бюджетної заборгованості та з використанням застави);

2) корупційні [39].

Окремо вони застосовуються досить рідко, найчастіше можна зустріти їх комбінації між собою.

У схемах з використанням *кредиторської заборгованості* найважливіше – це отримання інформації про фінансовий стан підприємства, а точніше - про фінансову стійкість та її межі. Після отримання якої, рейдер приступає до

скуповування кредиторської заборгованості підприємства, і чим більший її обсяг він консолідує, тим більше у нього шансів поглинути бізнес без особливого ризику (рис. 4).

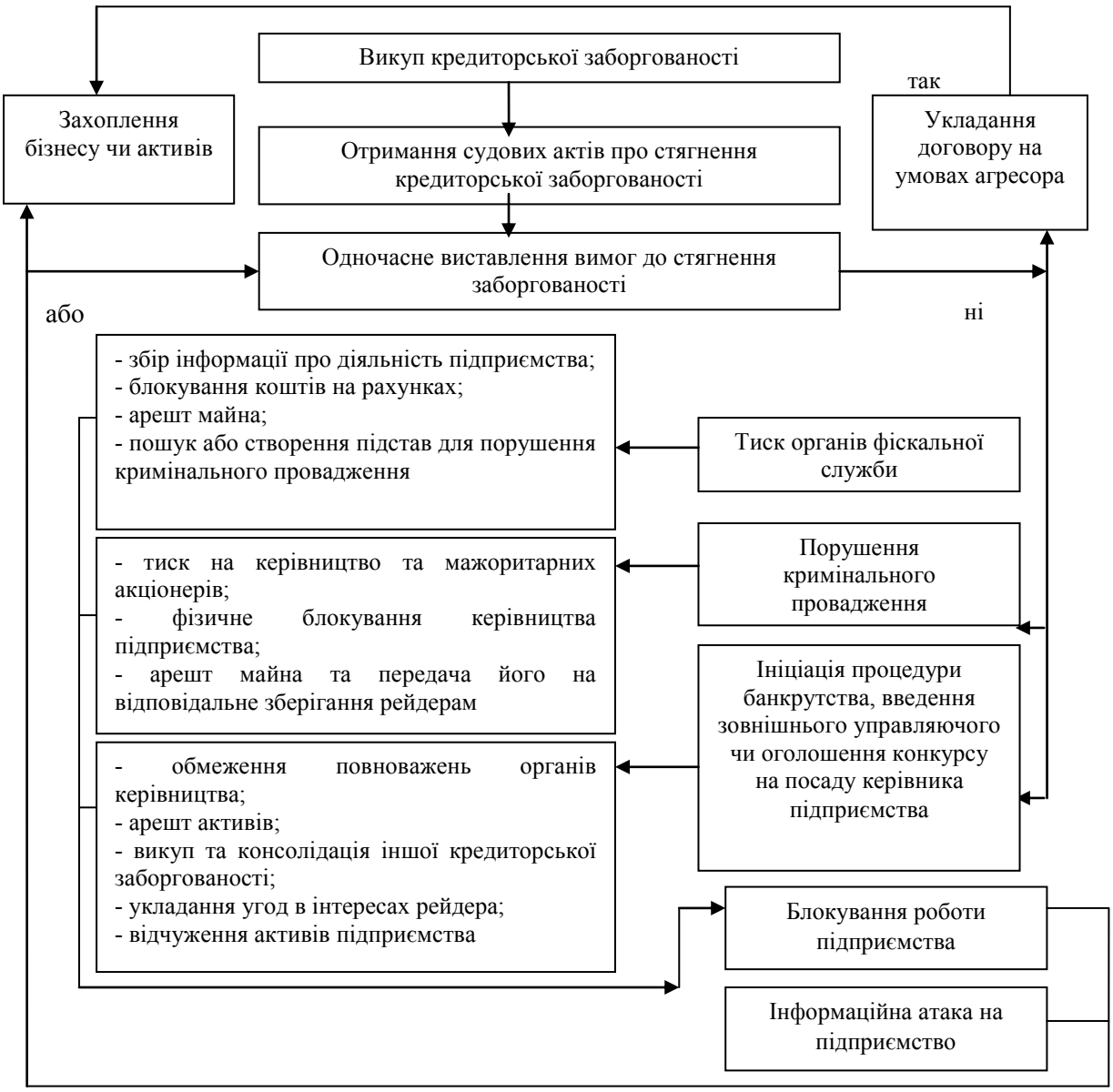

Рис. 4. Схема здійснення рейдерського захоплення з використанням кредиторської заборгованості

Джерело: складено автором на основі [40-48]

Так, якщо у підприємства є кілька дрібних заборгованостей, рейдер скуповує їх і пред'являє до одноразової оплати. Тут є показовою ситуація, що склалася навколо ДП НАЕК «Енергоатом». У період з 2002 року і дотепер на території України, Республіки Молдова та деяких країн Європейського Союзу компанією «Remington Worldwide Limited» (Гібралтар) і компаніями, яким вона передала право на здійснення вимог проти України та ДП «НАЕК «Енергоатом», були ініційовані численні судові процеси. Головна мета полягала в заволодінні активами ДП «НАЕК «Енергоатом» та інших енергетичних компаній і банків України. Прикрим є те, що зазначені незаконні схеми заволодіння коштами та

майном були «узаконені» рішеннями судів Республіки Молдова, відповідно до яких визнано борг ДП «НАЕК «Енергоатом», ПАТ «Дніпрообленерго», ПАТ «Одесаобленерго», ТОВ «Луганське енергетичне об'єднання», «Миколаївобленерго» на суму понад 350 млн. грн. [49].

Схема використання *застави* з метою поглинання бізнесу або активів - це по суті додатковий метод, який використовується при поглинанні підприємства, в тому числі і через права на кредиторську заборгованість. Учасниками реалізації цієї схеми зазвичай виступають банки-кредитори, з якими компанія уклала договір про кредитування під заставу майна. Вони можуть діяти від свого імені або залучити групу професійних рейдерів (рис. 5).

Рис. 5. Схема здійснення рейдерського захоплення з використанням заставного майна підприємства

Джерело: складено автором на основі [50-58]

За наведеною вище схемою було здійснено рейдерське захоплення ТОВ «Черкаська продовольча компанія» (ТОВ «ЧПК»). Так, Господарським судом Черкаської області було ухвалено рішення про визнання ТОВ «ЧПК» банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури за поданням АТ «Укрексімбанк», який виступав в ролі кредитора підприємства, яке отримало мільйонний кредит під заставу своїх майнових комплексів. Також було судом скасовано заборони на майно боржника, накладені ухвалою суду від 1 червня 2011 року та будь-які інші обмеження щодо розпорядження майном цього боржника. А 17 червня 2015 року близько 20 години визначений у постанові суду арбітражний керуючий здійснила дії щодо виконання вищевказаного рішення господарського суду та разом зі своїм помічником за підтримки невідомих 70 осіб, грубо порушуючи громадський порядок, із застосуванням фізичної сили, потрапили до приміщення ТОВ «ЧПК» [59].

Соснівський РВ в м. Черкаси за цим фактом вніс відомості до Єдиного реєстру досудових розслідувань за ознаками кримінального правопорушення, передбаченого ч. 2 ст. 296 КК України (хуліганство, тобто грубе порушення громадського порядку з мотивів явної неповаги до суспільства, що супроводжується особливою зухвалістю та винятковим цинізмом, вчинене групою осіб [60].

Схема з *бюджетною заборгованістю* являє собою яскравий приклад використання механізмів примусу держави в приватних інтересах. Для її реалізації агресор вступає в змову з співробітниками того відомства, у повноваженнях якого виявилися борги підприємства, що впливають на його фінансовий стан. Ними можуть виявитися будь-які державні організації, куди підприємство повинно здійснювати відрахування. Наприклад, Державна фіскальна служба, Пенсійний фонд тощо. Однак найчастіше відомством тиску обирається Державна фіскальна служба, права якої чітко прописані в Податковому кодексі України, та є досить широкими щодо економічної діяльності підприємства. При цьому видима частина активної діяльності може представлятися як самостійна робота державного органу з примусового погашення кредиторської заборгованості перед бюджетом (рис. 6).

Що стосується *корупційних методів* протиправного захоплення підприємств і бізнесу, то вони є досить актуальними для України, привабливими для рейдерів та відносно прості у виконанні. Ця схема являє собою одну з найбільш примітивних, втім, її примітивність не знижує її ефективність, оскільки основний її важіль досить жорсткий – це позбавлення керівників і власників об'єкта волі до опору і добровільний вибір продажу бізнесу замість притягнення до кримінальної відповідальності [61]. Корумповані співробітники правоохоронних органів, а це, як правило, співробітники слідчих підрозділів і прокуратури, виступають в реалізації такої схеми як активні співучасники. Однак їх співучасть важко довести, оскільки їх дії виглядають як самостійні. Отже, аналіз особливостей здійснення рейдерських захоплень в Україні показав, що в більшості з них суттєву роль відіграє корупційна складова із залученням органів державної влади різних рівнів.

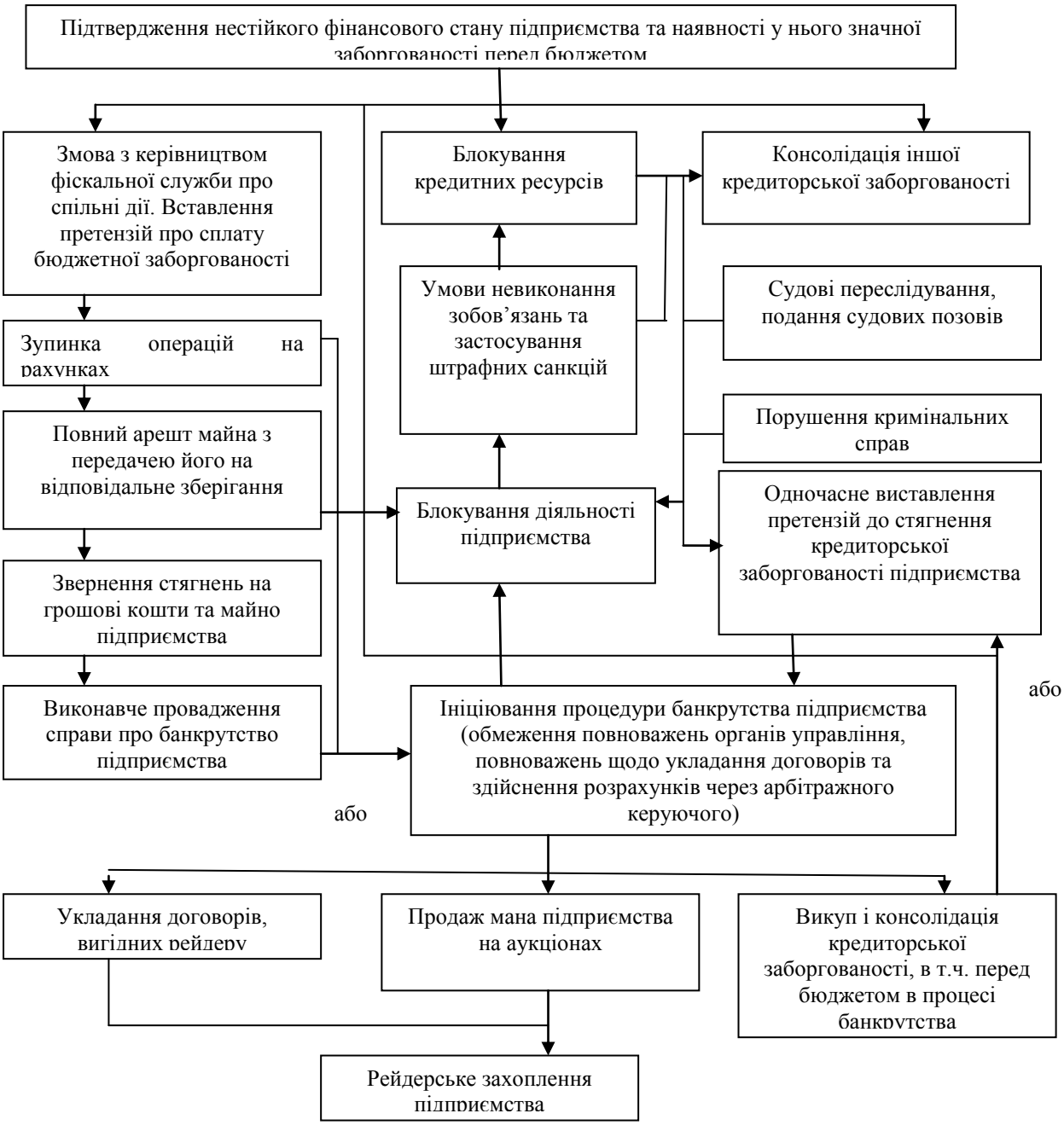

Рис. 6. Схема здійснення рейдерського захоплення з використанням бюджетної заборгованості

Джерело: складено автором на основі [62-70]

Вважаємо, що створення Служби економічної безпеки та її взаємодія із корпоративним секретарем дозволить знизити вплив зазначених загроз, оскільки саме корпоративний секретар безпосередньо відповідає за архів товариства, в якому зберігаються документи (статут та зміни і доповнення до нього, свідоцтво про державну реєстрацію юридичної особи, свідоцтво про реєстрацію випуску цінних паперів товариства, протоколи загальних зборів, засідань Спостережної ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, накази, розпорядження тощо), організує ведення журналу обліку заходів взаємодії з акціонерами та іншими заінтересованими особами, в якому робиться запис про час, особу та тип документу, копію якого видано. Акціонерне товариство

повинно заздалегідь подбати про заходи захисту своєї інформації для запобігання можливості її витоку.

Заключним етапом рейдерського захоплення, є безпосередньо сам процес здійснення атаки, який може відрізнятись залежно від обраного методу.

Як правило, він відбувається у такій послідовності:

1) якщо об'єкт інтересів – акціонерне товариство, особливо те, яке провело кілька емісій акцій, скуповується деякий, не обов'язково контрольний пакет акцій першої емісії.

Починається судове переслідування підприємства під тим або іншим приводом з метою довести, що всі наступні емісії проведені незаконно.

Мета: залишити тільки акції першої емісії, що збільшить відсоток володіння підприємством і дозволить мати контрольний пакет, призначати потрібних директорів, розпоряджатися майном підприємства в своїх інтересах. Якщо підприємство не має кваліфікованих юристів і не може дозволити собі захист, рейдери отримують контроль над підприємством, витративши від 10000 до 50000 дол., що значно (в сотні разів) менше вартості активів підприємства. Часто перший етап супроводжується «чорним піаром», прикритим діями щодо захисту прав міноритарних акціонерів [71].

2) якщо підприємство виграло перший етап, слід низка замовних кримінальних справ, як правило, проти керівників осіб підприємства, але не проти них самих, а «за фактом», що унеможливлює ознайомлення підприємства з матеріалами кримінальної справи [72].

Якщо підприємство зазнає фінансових труднощів, природним є продаж частини активів з метою збільшення обігових коштів для ведення подальшого захисту. Цілком законні і не суперечать прибутковості, антимонопольному законодавству угоди також підносяться як «розпродаж» майна. В рамках кримінальних справ на них накладається арешт, нові власники позбавляються можливості використовувати придбане майно і, як правило, починають судитися з підприємством, що змушує підприємство здійснювати захист з двох сторін. На цьому етапі з'являються так звані доброзичливці з рейдерів-організаторів. Керівництву пропонують відступні, обіцяють зняти тиск або вирішити «всі їхні питання в будь-яких інстанціях» за винагороду (як правило, сума «винагороди» не менша, ніж половина від ринкової вартості активів підприємства) тощо.

3) якщо підприємство пережило другий етап, проводиться силове захоплення об'єктів нерухомості підприємства, робота підприємства зупиняється і воно змушене погодитися на умови рейдерів [73].

Цей етап активно готують юристи нападу, блокуючи всі намагання підприємства порушити за фактом захоплення (а часто буває, що і відвертого розбою) кримінальні справи, використовують будь-які процесуальні зволікання.

4) Якщо після перших трьох етапів підприємство здатне в фінансовому і моральному сенсі продовжувати боротьбу, починається активна підробка документів підприємства, перепродаж за підробленими документами його активів третім особам, перереєстрація в Єдиному державному реєстрі про державну реєстрацію юридичних осіб (ЄДРПОУ) зі зміною директорів і

власників підприємства, з тим щоб в подальшому виступати вже від імені «добросовісних набувачів», яких захищає закон [74].

На цьому етапі активно і в найкоротші терміни (до 10 днів від надходження заяви) порушуються кримінальні справи проти керівників підприємства та власників під приводом, що вже вони (тобто керівництво і власники) здійснюють шахрайські дії щодо «добросовісних набувачів», підключається Управління захисту економіки Національної поліції України (раніше - УБОЗ), здійснюються перевірки фінансово-господарської діяльності підприємства. Триває чорний піар, тиск на підприємство відбувається з все більш високих рівнів МВС і прокуратури. Знову з'являються «доброзичливці», які переконують керівників та власників продати підприємство або його майно за ціною нижче ринкової, а також розрахуватися з рейдером.

5) Закінчується або повною втратою підприємства власниками або пропозицією від замовника реальної ринкової ціни за підприємство, як правило, з початку першого етапу до п'ятого проходить не менше року [75].

На жаль, до п'ятого етапу, з отриманням реальних грошей за всі активи підприємства, з сотень тисяч доходять одиниці.

Отже, вибір конкретного методу рейдерського захоплення підприємства обумовлений кількістю голосуючих акцій (часток у статутному капіталі), що належать рейдерам або підконтрольним їм особам.

Одна з цілей рейдерів при реалізації заходів щодо захоплення - створення враження сумлінності власних дій в розрахунку на неможливість подальшого оскарження останніх і повернення сторін у початкове положення в судовому порядку.

Література:

1. Економічна та майнова безпека підприємства і підприємництва. Антирейдерство / Б. М. Андрушків, Ю. Я. Вовк, Н. Б. Кирич, Л. Я. Малюта, О. Б. Погайдак та ін. Тернопіль : ТОВ Терно-граф, 2008. 424 с.

2. Бєліков О. І. Рейдерство в Україні – реалії сьогодення. *Юридичний журнал*. 2014. № 1. С. 56-58.

3. Варналій З. С. Рейдерство в Україні: передумови та шляхи подолання. *Стратегічні пріоритети.* 2007. № 2 (3). С. 129-136.

4. Васильчак С. В., Сельвестр Л. Б. Рейдерство – хвороба економіки, яка прогресує Україні. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2009. №19.13. С. 111-116.

5. Зеркалов Д. В. Рейдерство : монография. Киев : Основа, 2011. 372 с.

6. Козаченко Г. В., Пономарьов В. П., Ляшенко О. М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення : монографія. Київ : Лібра, 2003. 280 с.

7. Крутов В. Є., Булаг Ю. Правове забезпечення протидії рейдерству. *Право України.* 2009. № 9. С. 132-139.

8. Лазуренко В. И. Рейдерство: Слияние и поглощение : монография. Москва : ТУКБН, 2009. 230 с.

9. Живко З. Б. Економічна безпека підприємства: сутність, механізм забезпечення та управління : монографія. Львів : Львівський державний

університет внутрішніх справ, 2012. 260 с.
10. Бабіна Н. О. Рейдерство як загроза економічній безпеці підприємства. *Ефективна економіка.* 2016. № 3. URL : http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4845.
11. Туник И. Ю., Поляков В. А. Антирейдер : пособие по противодействию корпоративным захватам. Санкт-Петербург : Питер, 2007. 208 с.
12. Костомаров М. Информационное обеспечение управления : научное пособие. Москва, 1992. 316 с.
13. Твердохліб М. Г., Шарапов О. Д. Організація інформування керівників : монографія. Київ : КНЕУ, 1997. 180 с.
14. Черняк О. І. Системи обробки економічної інформації : підручник. Київ : Знання, 2006. 447 с.
15. Мігус (Шульга) І. П. Методи поглинання акціонерного товариства. *Наука-2010: проблеми та перспективи розвитку:* тези виступів та доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції, 22-23 квітня 2010 р., Черкаси : СУЕМ, 2010. т. 2. С. 27-29.
16. Мігус (Шульга) І. П. Економічна безпека акціонерних товариств. *Економічна безпека держави, суб'єктів господарювання та тіньова економіка :* колективна монографія / за заг. ред. проф. В. К. Васенка. Черкаси : «МАКЛАУТ», 2010. С. 146-182.
17. Мігус (Шульга) І. П. Формування системи захисту акціонерних товариств від недружнього поглинання при публічній емісії акцій. *Вчені записки Університету «КРОК».* 2010. №24. С. 95-101.
18. Мігус (Шульга) І.П. Захист від ворожого поглинання при IPO: досвід США. *Вісник СУЕМ.* 2010. №1 (7). С. 76-80.
19. Дідченко О. І., Горпинич А. О. Підходи до визначення поняття «економічна безпека підприємства» та роль держави в її формуванні. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності.* 2012. Випуск 1. С. 186-190.
20. Ігнашкіна Т. Б., Шатохін А. Л. Економічна безпека підприємства та її трактування у наукових працях. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2013. №4. С. 88-94.
21. Білоус Я. Ю. Аналіз підходів до визначення поняття «економічна безпека підприємства». *Економіка. Менеджмент. Підприємництво.* 2011. № 23 (II). С.241-247.
22. Фалович А. Дослідження сучасних напрямків визначення сутності економічної безпеки підприємства. *Соціально-економічні проблеми і держава.* 2013. Вип. 1 (8). С. 271–278.
23. Домашенко М. Д. Аналіз наукових підходів до визначення поняття економічної безпеки зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств. *Маркетинг і менеджмент інновацій.* 2011. №3. Т. 1. С.167-172.
24. Васильців Т. Г., Волошин В.І., Бойкевич О. Р., Каркавчук В. В. Фінансово-економічна безпека підприємств України: стратегія та механізми забезпечення: монографія / за ред. Т.Г. Васильціва. Львів : Веселка, 2012. 386 с.

25. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство : монографія / за ред. В. М. Геєця. Харків : ІНЖЕК, 2006. 240 с.

26. Про акціонерні товариства : Закон України від 17.09.2008 р. № 514-VI. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/514-17.

27. Про цінні папери і фондовий ринок : Закон України від 23.02.2006 р. № 3480-IV. URL : https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3480-15.

28. Бурда І. Я. Економічна безпека підприємства та місце в ній кадрової безпеки. *Ефективна економіка.* 2011. №10. URL : http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=743.

29. Кузьомко В. М. Аналіз наукових підходів до дослідження економічної безпеки підприємства. *Економіка підприємства: теорія та практика* : збірник матеріалів ІІІ Міжнародної науково-практичної конференції, 21 жовтня 2010 р. Київ : КНЕУ, 2010. С.156-158.

30. Отенко І. П., Іващенко Г. А., Воронков Д. К. Економічна безпека підприємства : навчальний посібник. Харків : ХНЕУ, 2012. 256 с.

31. Дубецька С. П. Економічна безпека підприємства України. *Недержавна система безпеки підприємництва як суб'єкт національної безпеки України:* збірник науково-практичної конференції, 16-17 травня 2001 р. Київ, 2003. С. 146-172.

32. Подлужна Н. О. Організація управління економічною безпекою підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01. Донецьк, 2003. 20 с.

33. Основы экономической безопасности (Государство, регион, предприятие, личность) / под ред. Е. А. Олейникова. Москва : ЗАО Бізнес-школа «Интел-Синтез», 1997. 288 с.

34. Мунтіян В. І. Економічна безпека України : навчальний посібник. Київ : КВІЦ, 1999. 464 с.

35. Орєхова К. В., Целуйко К. Р. Аналіз підходів до визначення поняття «Фінансова безпека підприємства». URL : http://www.rusnauka.com/16_NPRT_2012/Economics/3_112189.doc.htm.

36. Капустин Н. Экономическая безопасность отрасли и фирмы. *Бизнес-информ.* 2011. № 11-12. С. 45-47.

37. Соснин А. С., Прыгунов П. Я. Менеджмент безопасности предпринимательства : учеб. пособие. Киев : Европейский университет, 2002. 357 с.

38. Гук З. Б. Специфіка підходів до розкриття сутності економічної та фінансової безпеки підприємства. *Інтегроване стратегічне управління: проблеми адміністрування, економічної безпеки та проектної діяльності* : матеріали тез доповідей першої міжвузівської науково-практичної конференції, 24–26 квітня 2013 року, Львів : Львівська політехніка, 2013. С. 27.

39. Баланда А. Соціальні детермінанти національної безпеки України : монографія. Київ : Національна бібліотека ім.. Вернадського, 2008. 413 с.

40. Андрієнко В. М. Дослідження сучасних підходів до забезпечення економічної безпеки підприємств. *Будівельне виробництво*. 2014. Випуск 56. С. 13-17.

41. Мігус І. П., Худолій Л. М., Денисенко М. П. Корпоративне управління в системі економічної безпеки акціонерних товариств України: колективна монографія. Черкаси : ТОВ «Маклаут». 2012. 325 с.

42. Мігус І. П. Методичний підхід до оцінки впливу загроз на економічну безпеку емісійної діяльності акціонерного товариства. *Фінансовий простір.* №3. 2013. URL : http://fp.cibs.ubs.edu.ua.

43. Основы экономической безопасности. (Государство, регион, предприятие, личность./ под редакцией Е.А. Олейников. Москва : ЗАО «Бізнес-школа «Интел-Синтез», 1997. 288 с.

44. Основи економічної безпеки : підручник / О. М. Бандурка, В. Є. Духов, К. Я. Петрова, І. М. Червяков. Харків : Національний університет внутрішніх справ, 2003. 236 с.

45. Дубецька С. П. Економічна безпека підприємств України . *Недержавна система безпеки підприємництва як суб'єкт національної безпеки України* : збірник матеріалів науково-практичної конференції, 16-17 травня 2001р. Київ : Європейський університет, 2003. С.146-171.

46. Зеркалов Д. В. Безпека комерційної діяльності : довідник. Київ : Основа, 2006. 800 с.

47. Шлемко В. Т., Бінько І. Ф. Економічна безпека України: сутність і напрямки забезпечення : монографія. Київ : НІСД. 1997. 144 с.

48. Губський Б. В. Економічна безпека України: методологія виміру, стан і стратегія забезпечення : монографія. Київ : Укрархбудінформ, 2001. 212 с.

49. Нижник Н. Р., Ситник Г. П., Білоус В. Т. Національна безпека України (методологічні аспекти, стан і тенденції розвитку) : навчальний посібник / за ред. Н. В. Мельника, Н. В. Нижник. Ірпінь : Преса України, 2000. 304 с.

50. Blades D. The hidden economy and the national accounts. *OECD (Occasional Sudies).* Paris, 1982. P. 28–44.

51. Мунтіян В. І. Економічна безпека України : навчальний посібник. Київ : КВІЦ, 1999. 464 с

52. Офіційне інтернет-представництво Національного інституту стратегічних досліджень. URL : http://www.niss.gov.ua.

53. Кирієнко А. В. Механізм досягнення і підтримки економічної безпеки підприємства : дис. … канд. екон. наук : 08.06.01. Київ, 2000. 186 с.

54. Ярочкин В. И. Система безопасности фирмы : учебное пособие. Москва : «Ось-89». 2003. 352 с.

55. Низенко Э. И. Обеспечение безопасности предпринимательской деятельности : учеб. пособие. Киев : МАУП, 2003. 124 с.

56. Мак-Мак В. П. Служба безопасности предприятия как субъект частной правоохранительной деятельности : монографія. Москва : Компания «Спутник+», 2003. 220 с.

57. Молодецький С. С. Рейдерство як загроза економічний безпеці України. *Науковий вісник Херсонський державного університету. Серія: Економічні науки.* 2014. Випуск 5. Частина 2. С. 184-187.

58. Молодецький С. С. Застосування методів впливу у сфері протидії рейдерству в Україні. *Вісник Одеського національного університету. Серія:*

Економіка. 2014. Том 19. Випуск 2/2. С.134-137.

59. Дорошук А. А., Трибуха М. В. Система регулювання рейдерства в Україні. *Економіка: реалії часу.* 2011. № 1. С. 170-176.

60. Рейдерство в Україні: загрози та шляхи протидії. Київ, 2010. С. 6.

61. Рейдеры атакуют универмаг «Украина». URL : http://narodna.pravda.com.ua/politics/4eb945efa397a/.

62. Хто стоїть за рейдерською атакою на найбільший готель Закарпаття? URL : http://karpatnews.in.ua/news/31818-khto-stoit-za-reiderskoiu-atakoiu-na-naibilshyi-hotel-zakarpattia.htm.

63. На «Бучанський завод склотари» прийшли з обшуком та допитом представники міліції». URL : http://bucha.com.ua/?newsid=1151072190.

64. До дерибану колгоспу «Бучанського» причетний Губський. URL : http://www.kotsubynske.com.ua/2016/09/21/do-derybanu-kolhospu-buchanskoho-prychetnyj-hubskyj/.

65. Продолжается рейдерская атака на «Турбоатом». URL : http://www.zahvat.net/6/240/.

66. Точку в конфликте вокруг ОАО «Запорожьеоблэнерго» должен поставить суд. URL : http://www.zoe.com.ua/news/точку-в-конфликте-вокруг-оао-запорож/.

67. Черноморский судостроительный завод: рейдерский захват или торжество закона? URL : http://www.rupor.info/fokus/2007/08/13/chernomorskiy-sudostroitelniy-zavod/.

68. Рейдерский захват предприятия: как противостоять. URL : http://jupro.ru/reyderskiy_zahvat_predpriyatiya_kak_protivostoyat/.

69. «Еенергоатом». Приватизаційна афера. URL : http://www.zahvat.net/6/13384/.

70. Бурбело С. О. Методи досягнення корпоративного контролю над підприємствами – об’єктами рейдерських атак. URL : http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/VSUNU/2011_7_2/Burbelo.pdf.

71. Молодецький С. С. Новітні форми рейдерства. *Управління діяльністю суб’єктів господарювання в сучасних умовах :* матеріали Всеукраїнської науково-практичної заочної конференції, 30-31 травня 2013 р., Черкаси : ПП Чабаненко Ю.А., 2013. С. 63-65.

72. Правоохоронці розслідують захоплення ЧПК рейдерами. URL : http://provce.ck.ua/pravoohorontsi-rozsliduyut-zahoplennya-chpk-rejderamy/.

73. Молодецький С. С. Рейдерство в Україні як загроза підприємницькій діяльності. *Глобальні та національні проблеми економіки.* – 2015. Випуск № 5. URL : http://global-national.in.ua/archive/5-2015/108.pdf.

74. Молодецький С. С. Рейдерство у державному секторі економіки держави. *Механізм регулювання міжнародних економічних відносин XXVIII століття :* міжнародна науково-практична конференція, 13-14 грудня 2013 р., Київ : Аналітичний центр «Нова Економіка», 2013. ч. 1. С. 102-105.

75. Mihus I. Threats to economic security of Ukrainian emitents after placement of shares on foreign markets. *European scientific journal of Economic and Financial innovation*. 2018. Pp. 39-47.

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

ПАНЧЕНКО В.А.
доктор економічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та менеджменту освіти, Центральноукраїнський державний педагогічний університет імені В. Винниченка, м. Кропивницький, Україна,
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4927-0330

Глобалізація ринків та міжнародна економічна криза зумовлюють посилення конкурентної боротьби підприємств за ринки збуту та різноманітні ресурси, що, натомість, підвищує актуальність завдань із забезпечення економічної безпеки загалом та кадрової зокрема, так як персонал виступає одночасно об’єктом та суб’єктом кадрової безпеки.

В системі економічної безпеки одним із основних її компонентів виділяють систему кадрової безпеки. Неефективне управління цією системою призводить до високих ризиків, пов’язаних із низьким рівнем мотивації та кваліфікації співробітників організації, відсутністю розуміння стратегічних цілей та шляхів їх досягнення, неналежним виконанням своїх функціональних обов’язків згідно посадових інструкцій. Кадрові загрози становлять актуальну проблему та потребують пошуку шляхів її розв’язання.

Управління кадровою безпекою характеризується складністю не лише через складність об’єкту впливу, але і через динамічний характер середовища, високу вартість залучення фінансових ресурсів та високий рівень невизначеності економічної системи. Для практичної реалізації завдань із управління кадровою безпекою підприємств мінімально необхідними є методики, підходи, алгоритми оцінювання стану кадрової безпеки для забезпечення можливості кількісного оцінювання результатів.

Проблематику кадрової безпеки досліджували вітчизняні та зарубіжні науковці: О. Арєф'єва, С. Кондратьєва, В. Алькема, А. Кібанов, Г. Козаченко, А. Ляшенко, Я. Криль, Н. Швець та інші.

Зауважимо, що складником економічної безпеки є кадрова безпека підприємства.

Наукові та практичні питання, щодо економічної безпеки підприємства висвітлені в роботах багатьох учених: О Арефєвої, С. Лобунської, Н. Подлужної, В. Пономаренка, І. Цигилик та інших.

Аналізом кадрових ризиків та загроз займалися такі науковці, як: А. Р. Алавердов, А. В. Астахова, О. С. Єгорова, М. В. Крівов, Д. С. Кузнєцова, Н. В. Кузнєцова, О. Є. Мітрофанова, Н. О. Подлужна, І. Б. Швець та інші.

Однак, у працях науковців майже не досліджено проблему оцінювання ефективності системи менеджменту кадрової безпеки підприємства.

Вивчення питань кадрової безпеки є важливими для підприємств, що дозволить визначити ключові проблеми та визначити цільові орієнтири розвитку їх кадрової політики

Метою дослідження є виявлення, класифікація та оцінювання показників ефективності системи менеджменту кадрової безпеки на прикладі машинобудівельних підприємств Кіровоградської області.

Кадрова безпека займає домінуюче положення по відношенню до інших елементів системи безпеки підприємства, оскільки вона працює з персоналом, кадрами, а вони в будь-якому з елементів є первинними.

Розвиток концепції управління кадровими ресурсами перетворюється на одну із важливих тенденцій, що перебуває у найтісніших взаємозв'язку і взаємозалежності з іншими основними напрямками розвитку економічної думки щодо прийняття рішень в системі менеджменту кадрової безпеки підприємства.

Система менеджменту кадрової безпеки підприємства, за умови правильної організації, значно підвищує ефективність діяльності компанії, сприяє зростанню довіри як з боку зовнішніх суб'єктів, так і з боку працівників – кваліфікованого кадрового складу підприємства.

Стратегія кадрової безпеки, кадрової політики та загальна стратегія бізнесу підприємства повинні бути чітко сформульовані.

Система кадрової безпеки підприємства формується у розрізі функціонування таких департаментів (відділів): відділ кадрів, департамент інформаційної безпеки, департамент економічної безпеки, юридичний відділ.

На рисунку 1 представлена статична модель системи управління кадрової безпекою.

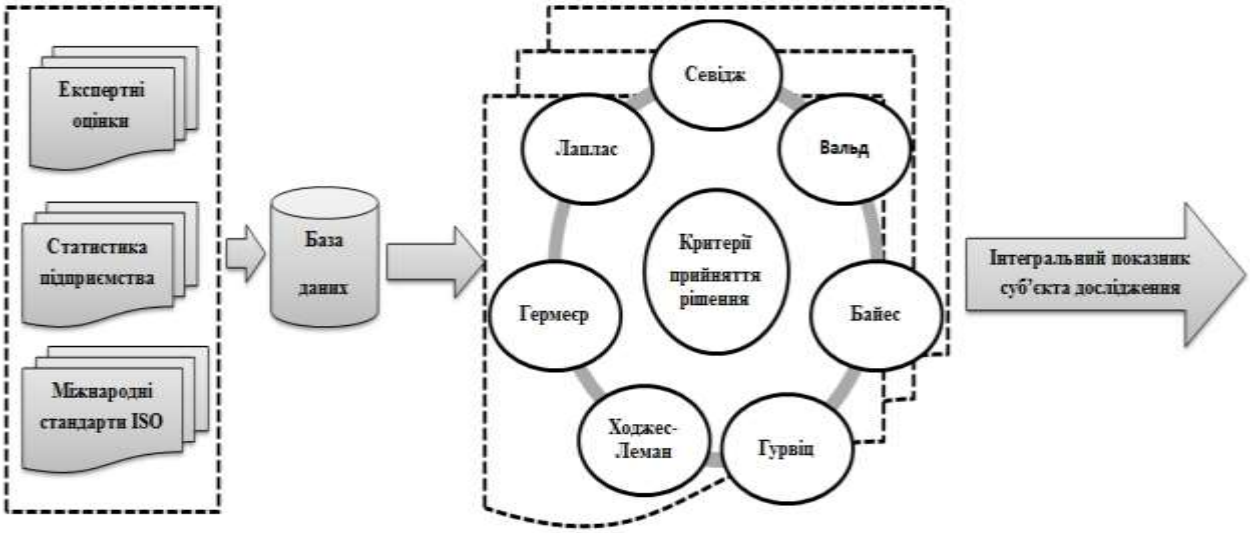

Рис. 1. Статична модель системи управління кадровою безпекою підприємства

Джерело: авторська розробка

Завдання кадрової безпеки полягають у проведенні заходів, що спрямовані на недопуск осіб до посадових позицій, зловживаючи якими вони можуть нанести своїми діями шкоду підприємству, а також у проведенні постійного моніторингу і контролю, спрямованого на забезпечення кадрової безпеки та попередження різноманітних загроз.

Основні завдання кадрової безпеки:

– участь у формуванні кадрової стратегії підприємства, процесах планування людських ресурсів, інформаційній, фінансовій політиці, розвитку та оцінці персоналу;

– формування вимоги до співробітників підприємства відносно безпеки;

– складання відповідної нормативної документації для співробітників служби управління кадрами;

– складання нормативної документації для інших співробітників підприємства в інтересах забезпечення кадрової безпеки;

– виявлення, попередження та припинення небажаних дій із боку співробітників підприємства, що можуть спричинити нанесення шкоди інтересам підприємства;

– проведення заходів, що спрямовані на недопуск осіб до займання посадових позицій, зловживаючи якими вони можуть нанести своїми діями шкоду підприємству.

Система кадрової безпеки безпосередньо пов'язана із системою управління персоналом та економічною безпекою на підприємстві. Є дві проблеми, яким повинно приділяти особливу увагу керівництво. По-перше, це процес прийняття потенційного кандидата на посаду відповідно до його характеристик, який вимагає автоматизації та обробки великих обсягів інформації. По-друге, це постійний моніторинг розвитку наявних працівників на підприємства та своєчасне корегування позицій та вимог до них.

Автори О. Ареф'єва і О. Литовченко трактують кадрову безпеку як сукупність управлінських заходів, пов'язаних з ефективним формуванням та використанням кадрового потенціалу підприємства з метою забезпечення та підтримки економічної стійкості та результативності господарської діяльності підприємства [1].

На думку А. Кібанова, кадрова безпека – це генеральний напрямок кадрової роботи, тобто сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, які спрямовані на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, створення відповідального і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації [5].

Запропонуємо власне визначення.

Кадрова безпека підприємства – це забезпечення економічної безпеки підприємства за рахунок усунення або зменшення впливу різних ризиків, і потенційних загроз, пов'язаних з недоброякісної роботою персоналу.

До внутрішніх суб'єктів кадрової безпеки О. П. Кавтиш [4] відносить, крім кадрових служб і служб безпеки, також і менеджерів та керівників відповідних підрозділів, які на місцях реалізують ряд важливих функцій щодо забезпечення кадрової безпеки. Внутрішнім суб'єктом кадрової безпеки, на нашу думку, виступає і персонал підприємства – шляхом прямого або ж опосередкованого впливу на дії адміністрації підприємства, кадрові та інші служби, представників трудового колективу, зовнішні структури тощо.

До зовнішніх суб'єктів кадрової безпеки, здатних чинити вплив на неї, забезпечувати умови її функціонування, удосконалення шляхом збору і аналізу необхідної інформації, отримання нових даних щодо способів організації роботи з персоналом або ж брати на себе функції управління ним, доцільно відносити рекрутингові агентства, державні служби зайнятості, органи статистики, НДІ, органи влади різних рівнів, компанії, що надають послуги аутсорсингу тощо [4].

Таким чином, проаналізовані особливості визначають системну природу кадрової безпеки і дають можливість узагальнити такі її основні властивості:

1. Є функціональною складовою економічної безпеки підприємства, оскільки:

– орієнтована на забезпечення такого стану підприємства, його ресурсного потенціалу та інтересів, який би створив умови до стійкого економічного розвитку і зростання, підвищення рівня конкурентоспроможності, тобто на усебічне вирішення завдань, які стоять перед підприємством;

– формує умови захищеності, тобто недопущення, усунення чи мінімізації настання ризиків різної природи у процесі реалізації стратегії розвитку підприємства;

– орієнтується на відповідне комплексне забезпечення функціонування підприємства та його складових (організаційно-економічне, нормативно-правове, техніко-технологічне тощо);

– характеризує усю сукупність економічних відносин як на підприємстві, так і між ним та оточуючим середовищем;

– формує умови для створення доданої вартості;

– функціонує на основі вихідних принципів економічної безпеки як системи.

2. Має власні системні ознаки, що відображені у її:

– функціональних елементах, які покликані підтримувати відповідний стан підприємства та його підсистем не просто за напрямом кадрів, а і складної природи взаємовідносин («підприємствоперсонал», «персонал-персонал», «персонал-ресурси», «персонал-середовище», «підприємствосередовище» тощо);

– процесах, які виражають сутнісні динамічні аспекти даної системи (найм – організація і мотивація роботи персоналу – координація та регулювання роботи персоналу – контроль роботи персоналу – звільнення, а також безпосередня професійна діяльність персоналу);

– складній суб'єктно-об'єктній природі, де і суб'єктом і основним об'єктом виступає персонал (людина як власник робочої сили), загрози йому і від нього, а інші ресурси виконують роль об'єктів по відношенню до персоналу, його потреб, мотивів, інтересів, орієнтирів у поведінці;

– врахуванні інтересів різних груп суб'єктів та різних рівнів їх реалізації;

– відкритості та динамічності у процесі взаємодії із параметрами внутрішнього та зовнішнього середовища;

– ієрархічності цілей системи, що випливає з їх складної природи (об'єктивно-суб'єктивної, просторово-часової, екзогенної і ендогенної тощо), де ключова полягає у формуванні таких умов діяльності персоналу на

підприємстві, які б забезпечили відчуття захищеності, приналежності, достатності, забезпеченості, значущості тощо як основи недопущення настання негативних наслідків, а також протидії їм з мінімальними витратами;

– комплексності наслідків неефективного функціонування, що можуть набувати соціального, фінансово-економічного, екологічного тощо характеру;

– необхідності підтримки свого функціонування як системи і підсистеми більш складних систем за рахунок постійної взаємодії, тобто підтримки зворотних взаємозв'язків між суб'єктами та об'єктами кадрової безпеки, між ними та зовнішнім середовищем;

– реалізації – шляхом використання суб'єктами кадрової безпеки відповідних механізмів (функцій, методів, інструментів), які тісно пов'язані з механізмами економічної безпеки загалом, проте ідентифікуються шляхом впливу у першу чергу на чітко визначенні об'єкти кадрової безпеки;

– відповідних функціях та принципах, які випливають з її властивостей як системи інше.

У сукупності реалізація вказаних властивостей з урахуванням тенденцій та закономірностей розгортання сучасних економічних відносин стає визначальним чинником відтворювальних процесів на всіх рівнях економічної системи: від підприємства до національної і глобальної економіки, враховуючи зміни індивідуального і групового характеру, впливаючи на інші сфери суспільної життєдіяльності, мотиви, принципи, інтереси, стереотипи і уподобання, освітні і професійні орієнтири тощо [4].

Науковець Г. А. Смоквіна і Х. А. Осипчук запропонували такі складові кадрової безпеки підприємства: безпека життєдіяльності персоналу (здоров'я, фізична безпека); мотивація персоналу (соціальна, фінансова та ін.); соціально-психологічна безпека (конфлікти та відносини); персонал підприємства (взаємовідносини з колегами), правове забезпечення персоналу підприємства [17].

Дослідники О. Ю. Мішин та С. В. Мішина [9; 10] використовують факторні моделі для аналізу кадрових загроз, що фактично є широко вживаними індикаторами: річний фонд робочого часу; продуктивність праці одного працівника; рентабельність персоналу; річний фонд оплати праці; річні витрати на соціальне забезпечення персоналу; середні витрати на одного «новачка». Використання факторних моделей дозволяє підвищувати точність оцінки кадрових загроз за рахунок використання прийомів ланцюгових підстановок, абсолютних та відносних різниць. Фактично це одна із небагатьох робіт, де опосередковано підкреслено динамічність змін індикаторів кадрової безпеки та необхідність відстеження зазначеної динаміки.

Аналіз прийняття правил інформаційної безпеки персоналом Х. Меджила-Трехо, Ж. С. Гутієрез і Г. В. Авіла [8] здійснили із застосуванням п'яти факторів, – індикатори сформульовані у вигляді тверджень щодо інформаційної безпеки і збиралися анкетою, а потім було відповідно згруповані у такі фактори: відношення (5 індикаторів), само-результативність (4 індикатори), сприйняття інформації (4 індикатори), винагороди (3 індикатори), штрафи (4 індикатори). Цікавим у зазначеній роботі є не так застосовані анкети, як

висновки щодо латентних зв'язків індикаторів, що є такими: працівники прагнуть брати участь у покращенні систем безпеки за умов наявності винагород; працівники мають тенденцію використовувати інформацію проти підприємства, якщо відчувають загрозу з боку підприємства.

Оцінювання самої системи управління кадрової безпеки є окремим важливим питанням, яке не достатньо висвітлено науковцями у одиничних роботах. Так, у праці О. С. Єгорової та П. С. Фролової [2] вдалося знайти пропозиції щодо узагальненої оцінки «ефективності управління кадровою безпекою», що включає такі індикатори: динаміка плинності кадрів; загальна кількість виявлених загроз з їх диференціацією; прямий фінансовий збиток від реалізованих загроз; потенційний збиток від загроз, які вдалося запобігти; результати реалізації профілактичних заходів; відсутність обґрунтованих претензій до служби безпеки.

Отже, за результатами аналізу різноманітних підходів до оцінювання кадрової безпеки підприємства було виявлено класифікації за такими ознаками (рис. 2):

Рис. 2. Класифікаційні ознаки індикаторів кадрової безпеки

Джерело: авторська розробка

До класифікації кадрових показників оцінювання кадрової безпеки за релевантними функціями управління персоналу у найбільш широкому вигляді належать: безпека праці та життєдіяльності (безпека здоров'я, фізична безпека, безпечні умови праці); соціально-мотиваційна безпека (фінансова мотивація, кар'єра, соціальна захищеність, лояльність та залученість персоналу); структура та динаміка персоналу (освітньо-інтелектуальний рівень, вікова структура, стабільність персоналу); використання персоналу (кваліфікація та компетентність, технології); інформаційно-комунікаційна складова (інформаційна, інтелектуальна, антиконфліктна та комунікаційна); специфічні показники (відповідно до профілю роботи підприємства).

Класифікація кадрових показників оцінювання кадрової безпеки за джерелом кадрових загроз включає поділ на: загрози, що спрямовані на персонал підприємства; загрози, джерелом яких є персонал підприємства.

Класифікація кадрових показників оцінювання кадрової безпеки за заходами попередження інцидентів: організаційно-економічні заходи, що застосовуються на етапах найму, використання та звільнення персоналу; навчання персоналу як свідомих користувачів та учасників системи безпеки підприємства;

організаційно-економічні заходи, що застосовуються для реагування на наявність порушень безпеки та збої у роботі.

Класифікація кадрових показників оцінювання кадрової безпеки за рівнем стратегічного впливу груп персоналу (авторська розробка) передбачає розшарування персоналу за рівнем залучення до ключових компетенцій підприємства (реалізація стратегічно важливих цілей та завдань), до базових компетенцій (видів діяльності, що можуть бути передані на виконання субпідрядників або аутсорсерів) та допоміжних компетенцій (видів діяльності, що не створюють додаткової цінності для споживача). Так як стратегічний вплив та численність кожної із зазначених груп персоналу є різним, то і набір для оцінювання показників кадрової безпеки має бути різним.

Класифікація кадрових показників оцінювання кадрової безпеки за виконуваними системними функціями, відповідно до динаміки системи (авторська розробка), потребує розширеного опису. Так, згідно з визначенням, кадрова безпека за своєю сутністю передбачає підтримку з боку управління персоналом стабільності функціонування підприємства як системи. Зазначена точка зору визначає не тільки сутність кадрової безпеки як такої, але і є основою для побудови системи оцінювання, так як підкреслює її основну функцію – забезпечення стабільності системи, тобто у термінах теорії систем, – гомеостазу системи.

Отже, класифікація кадрових показників оцінювання кадрової безпеки за виконуваними системними функціями відповідно до динаміки системи передбачає: комплекс показників із підтримки стабільності внутрішнього стану системи управління персоналом (як підсистеми підприємства) та комплекс показників із оцінювання безпосередньо стану безпеки підприємства. Саме таке розділення надає можливість однозначно виокремлювати показники, що належать загалом до управління персоналом, та показники, що відповідають саме кадровій безпеці, так як останні вимірюють не стан управління персоналом як таким, а динаміку змін (або точніше стабільність) системи управління персоналом.

У результаті аналізу наукової літератури [2; 4; 5; 6; 7; 9; 12; 14; 15; 17] нами було виявлені кадрові ризики та загрози, які поділяються за трьома класифікаційними ознаками:

- джерела виникнення (зовнішні та внутрішні);
- суб’єкт прояву (організаційна система компенсації порушень; деструктивна поведінка персоналу);
- релевантні функції управління персоналом (v_a – структура та динаміка кадрового складу; $v_в$ – оплата праці, її продуктивність, фінансово-економічні результати; v_c – соціальні ризики та загрози; v_d – рівень освіти та кваліфікації, навчання персоналу; v_e – інформаційно-комунікаційна, правова складові кадрової безпеки; v_f – організація робочих місць та процесу праці, фізична безпека; v_g – репутація).

Доречно здійснити аналіз практичного застосування розглянутих показників щодо оцінювання рівня кадрової безпеки підприємств. Фактично, незважаючи на різноманітність праць із зазначенням індикаторів кадрової безпеки,

досліджень із практичним застосуванням запропонованих методик дуже мало [3; 4; 5; 10; 11; 16], – усі вони відносяться у межах оцінювання кадрової безпеки в межах релевантних функцій управління персоналом. Окрім теоретичних недоліків (що були зазначені вище), є практичні обмеження щодо їх застосування, а саме:

- зазначені методики декларують об'єктивність отриманих результатів через застосування кількісних індикаторів оцінювання кадрової безпеки, однак усередині більшість з них містить оцінки (особливо вагові коефіцієнти), отримані експертним шляхом, що потребує повторного оцінювання при застосуванні методик до інших галузей (а теоретичним обмеженням зазначених методик є значна вузькогалузева спрямованість);
- оцінювання кадрової безпеки окремого підприємства за зазначеними методиками надає однобічні результати про напрямок та характер змін кадрової безпеки окремого підприємства (за наявності низки досліджень у різні роки), однак не може виступати основою для бенчмаркетингу, так як передбачає досконалі знання щодо індикаторів кадрової безпеки конкурентів, та неможливості порівняння із значеннями у галузі загалом, адже не передбачають шляхів до модифікації розрахунків відповідно до даних, що збираються на рівні галузі (або що можуть бути зібраними).

Оцінка економічного ефекту, або корисного кінцевого результату від впровадження заходів з професійного розвитку управлінського персоналу організації, що може бути визначена такими показниками як:

- ефект від впровадження нових видів технологій, винаходів і раціоналізаторських пропозицій, які змогли бути реалізовані внаслідок заходів розвитку персоналу;
- зниження рівня плинності кадрів у результаті професійного і кар'єрного розвитку;
- зниження трудомісткості виконання робіт в результаті позбавлення від зайвих і дубльованих функцій, зв'язків, документації;
- ліквідація зайвих витрат; здійснення низки робіт із застосуванням більш досконалих методів і засобів управління;
- приріст обсягів виробництва або послуг внаслідок задоволення потреб працівників у професійному розвитку, зростання рівня технологічності виробничого процесу, якості продукції або послуг;
- рівень продуктивності праці підрозділу, підприємства в цілому.

Розрахунок інтегральних показників (індексів) оцінки кадрової безпеки підприємств машинобудівної галузі нами здійснювався за методикою, описаних у працях [11; 15].

Інтегральний показник (індекс) кадрової безпеки буде мати наступний вигляд [13]:

$$I = \sum_{i=1}^{m} a_i \times z_i \qquad (1)$$

де a_i – вагові коефіцієнти, що визначають ступінь внеску i-го показника в інтегральний індекс кадрової безпеки;

z_i – нормалізовані значення вхідних показників x_i.

Для одержання інтегральної оцінки стану кадрової безпеки підприємства може бути використана і адитивно-мультиплікативна функція [18].

$$R = f(x,\ w) = \frac{\sum_{j=1}^{n}(\sum_{i=1}^{k}(x_{ij} \times w_i)}{n} \qquad (2)$$

де x – вектор оцінок;

w – вектор ваги показників;

x_{ij} – оцінка j-го суб'єкта за i-м показником;

w_i – вага i-го критерію;

k – число показників.

Вага показників також визначається за допомогою експертної оцінки. Сума ваг за всіма критеріями дорівнює одиниці.

Для розуміння прояву зазначених тенденцій на кадрову безпеку безпосередньо українських підприємств доцільно провести аналізу основних показників, що характеризують кадровий потенціал та визначають цільові завдання у цій сфері безпосередньо на мікрорівні.

У результаті анкетування та використання формул (1) і (2) нами було визначено показники кадрової безпеки персоналу машинобудівних підприємств Кіровоградської області (ПАТ «Гідросила-Груп», ПАТ Завод «Червона Зірка ім. Р. Єльворті», ПАТ НВП «Радій», ПАТ «Кіровоградський завод дозуючих автоматів», ТОВ Завод фірма «Ось», ТОВ «Завод нестандартного обладнання», ВАТ завод «Коліймаш», ПАТ «Завод «Сегмент»). Дослідження проводилося за допомогою анонімного анкетування у період 2018-2019рр.

Результати дослідження представлено в таблиці 1.

Таблиця 1

Середні значення за складовими кадрової безпеки машинобудівних підприємств Кіровоградської області у 2018-2019рр.

Складові кадрової безпеки	2018 р.	2019 р.	Відхилення
Структура та динаміка кадрового складу (a)	0,823	0,502	-0,321
Освіта та кваліфікація персоналу (d)	0,737	0,545	-0,192
Оплата праці та фінансово-економічні результати (b)	0,802	0,502	-0,300
Група соціальних індикаторів (c)	0,694	0,573	-0,121
Організація робочих місць та процесу праці (f)	0,958	0,389	-0,569
Група репутаційних індикаторів (g)	0	0	0
Інформаційно-комунікаційна складова (e)	0	0	0
Середнє значення (без складових g та e)	0,803	0,519	-0,300

На основі даних таблиці 1, побудуємо сітьовий графік функції (рис. 3).

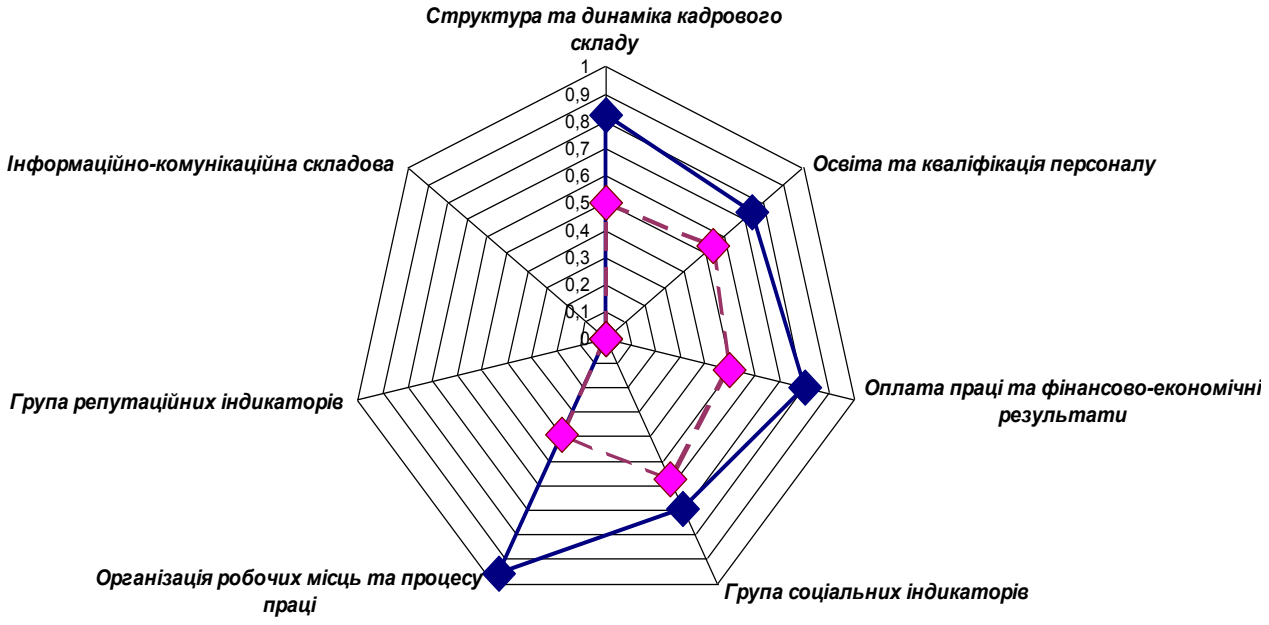

Рис. 3. Порівняння показників кадрової безпеки машинобудівних підприємств Кіровоградської області у 2018-2019 рр.

Отже, результати проведеного дослідження, представлені в таблиці 1 і на рисунку 3, свідчать про те, що усі складники кадрової безпеки машинобудівних підприємств Кіровоградської області у 2019 році зменшилися по всім параметрах, порівняно із аналогічним періодом 2018 року.

Причинами такого зниження показників кадрової безпеки машинобудівних підприємств Кіровоградської області є:

- зниження структури та динаміки кадрового складу, що пов’язано із скороченням штатів, посадових ставок, об’єднання відділів, цехів;
- недостатнє приділення уваги підвищенню кваліфікації персоналу технічних спеціальностей (слюсарів, токарів, фрезерувальників);
- недостатня мотивації та оплата праці, внаслідок чого відбулося зниження продуктивності праці;
- незадовільні умови праці;
- застарілі методи організації робочих місць та процесу праці;
- низький рівень впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в управлінській діяльності, поганий зворотній зв'язок із персоналом та менеджерами нижчих рівнів, внаслідок чого погано виконуються управлінські рішення.

Проте, у ряді машинобудівельних підприємств: ПАТ «Гідросила-Груп», ПАТ Завод «Червона Зірка ім. Р. Єльворті», ПАТ НВП «Радій» суттєвих проблем не виявлено із кадровою безпекою, що свідчить про належну увагу до цієї проблеми з боку топ-менеджерів підприємств. Чого не можна сказати про решту досліджуваних підприємств.

Отже, дослідження кадрової безпеки вітчизняних машинобудівельних підприємств Кіровоградської області показують, що досвідчені працівники хочуть працювати там, де є значне матеріальне заохочення і дієва система

мотивації праці (втому числі і не матеріальна). Погіршується загальна ситуація на підприємствах, де працівники не зацікавлені в роботі через погані умови праці та низьку зарплату.

Для забезпечення ефективного функціонування механізму кадрової безпеки та її зміцнення потрібно: поєднувати матеріальні вкладення в персонал з моральними; створювати безпечні та добрі умови для роботи персоналу; створювати умови для кар'єрного росту персоналу; створити на підприємствах підрозділи кадрової безпеки; здійснювати на кожному підприємстві стратегічне кадрове планування; погоджувати ринкові умови, розвиток бізнесу та інтереси співробітників підприємства; здійснювати диференціацію розміру доходів працівників, що виконують різні функції [16].

Тому, стратегічним орієнтиром менеджера для зміцнення кадрової безпеки на підприємстві є запровадження ефективної системи моніторингових досліджень і контролю якості та кількість зробленої роботи для завчасного виявлення та усунення проблем і недоліків, можливих негативних дій, вчинків та зловживань у роботі персоналу.

Отже, кадрова безпека підприємства є одним із найважливіших складників загальної економічної безпеки підприємства, оскільки все залежить від того, наскільки ефективно вирішуються питання, пов'язані з нею – залежить безпека господарської діяльності підприємства у цілому

Висновки та пропозиції за результатами проведеного дослідження.

Отже, кадрова безпека підприємства – сукупність соціальних, психологічних, економічних та управлінських процесів, спрямованих на захист господарської діяльності підприємства від різних загроз і втрат.

Для ефективного управління кадровою безпекою підприємства, необхідною базовою умовою є наявність системи індикаторів її оцінювання. У результаті дослідження було виявлено класифікацію кадрових індикаторів за ознаками: релевантних функцій управління персоналом, джерелом кадрових загроз, за заходами попередження інцидентів порушення кадрової безпеки; за рівнем стратегічного впливу груп персоналу; за виконуваними системними функціями.

Кадрова безпека підприємства є результатом впливу багатьох факторів різного масштабу дії, які можуть, являти можливі загрози. До загроз внутрішнього середовища організації відносяться ті фактори, джерелом яких є працівники підприємства, їх трудова діяльність, кількість і якість виконаної ними роботи, окремі рішення, дії та вчинки персоналу. До загроз зовнішнього середовища організації відносяться: зміни у законодавстві, коливання в економіці, непередбачені обставини та дії фірм-конкурентів.

Пропозиції щодо удосконалення кадрового потенціалу підприємств галузі машинобудування Кіровоградської області для підвищення рівня їх безпеки:

- ввести автоматизовану систему кадрового контролю;
- делегувати працівника додаткові права та повноваження з метою кар'єрного росту, проявлення творчої ініціативи;
- змінити систему мотивації персоналу, враховуючи можливості і результати кожного працівника;

- менеджерам приділяти увагу підвищенню кваліфікації, адаптації та професійному відбору працівників;
- покращити систему соціального забезпечення та умов праці;
- розвивати та укріплювати корпоративну культуру: зробити кімнату відпочинку та ввести в штат психолога.

Оцінку елементів кадрової безпеки підприємства пропонується проводити методом встановлення нормативної величини витрат на відповідні заходи підприємств окремої галузі. Індикатори повинні відповідати максимальній кількості критеріїв та містити порогові значення показників.

Література:

1. Ареф'єва О. В., Литовченко О. Ю. Кадрова складова в системі економічної машинобудівних підприємств. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. № 11. С. 95–100.
2. Егорова Л. С., Фролова П. С. Структура системы управления кадровой безопасностью инжиниринговой компании. *Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия "Социальные науки"*. 2013. №3(31). С. 13–17.
3. Жидецька Х. В., Швайка Л. А. Кількісне оцінювання рівня кадрової безпеки для підприємств видавничо-поліграфічної. *Наукові записки*. 2012. №3(40). С. 96–102.
4. Кавтиш О. П. Системна природа кадрової безпеки підприємства. *Економічний вісник НТУУ КПІ*. 2016. №3. С. 181–190.
5. Кибанов А. Я. *Управление персоналом организации*. Миколаїв : ИНФРА-М, 2002. 638 с.
6. Кузнецов Д. А. Анализ кадровой безопасности в фармации. *Российский медико-биологический вестник имени академика И.П. Павлова*. 2011. №2. С. 139–145.
7. Кузнецова Н. В. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации. *Известия УрГЭУ*. 2014. №2(52). С. 53–61.
8. Mejia-Trejo J., Gutierrez J. S., Avila G. V. The Security Information Policies and the Employees in the Software Sector: An Empirical Study in Mexico. *SSRN* August 22. 2016. URL : https://ssrn.com/abstract=2827930.
9. Мишин А. Ю., Мишина С. В. Оптимизация процесса управления кадровой безопасностью предприятий. *Бизнес-Информ*. 2013. № 2. С. 280–283.
10. Мішин О. Ю., Мішина С. В. Факторні моделі аналізу загроз кадровій безпеці підприємства. *Сучасні проблеми моделювання соціально–економічних систем:* Матеріали VIII міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції (1–10 квітня 2016, Бердянськ), Бердянськ : Ткачук О. В., 2016. С. 27–29.
11. Момот Т. В., Чжан Х. Ю. Визначення індикаторів кадрової безпеки в складі фінансово-економічної безпеки. *Бізнес-Інформ*. 2015. №8. С. 266–271.
12. Назарова Г. В., Лобазов С. М. Удосконалення методики розрахунку інтегрального індексу кадрової безпеки підприємства. *Економіка: реалії часу*. 2015. №1(17). С.134–139.

13. Наказ Міністерства економіки України «Про затвердження Методики розрахунку рівня економічної безпеки України» №60 від 02.03.2007. URL : http://www.uazakon.com/documents/date_6s/pg_gewqwi/pg2.htm.

14. Подлужна Н.О., Єгорова О.С. Загрози кадровій безпеці та методи їх попередження в виробничо-комерційної діяльності підприємств. *Схід*. 2010. №5. С. 56–60.

15. Поскрипко Ю. А. Оцінка стану кадрової складової економічної безпеки в процесі управління персоналом. *Економіка, фінанси, право*. 2015. №1. С. 16–21.

16. Сліпа О. З. Кадрова безпека підприємства: поняття, структура та основні механізми її забезпечення. *Науковий огляд*. 2014. №1. Т.2. С. 56–63.

17. Смоквіна Г. А., Осипчук Х. А. Досвід розвинених країн з питань забезпечення кадрової безпеки підприємств України. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. 2014. №5(15). С. 53–58.

18. Швець Н. К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу. *Персонал*. 2006. №5. С. 31–38.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ НАУКОВИХ НАПРЯМІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ АТЕСТАЦІЇ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ЧАСТИНІ ПРОВАДЖЕННЯ НИМИ НАУКОВОЇ (НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ) ДІЯЛЬНОСТІ,

затверджена наказ Міністерства освіти і науки України від 12 березня 2019 року № 338

Додаток 3 до Методики оцінювання наукових напрямів закладів вищої освіти під час проведення державної атестації закладів вищої освіти в частині провадження ними наукової (науково-технічної) діяльності (пункт 2 розділу II)

Форма № 2

ПЕРЕЛІК

показників, за якими здійснюється оцінка результативності наукової (науково-технічної) діяльності закладу вищої освіти за науковим напрямом та потенціалу розвитку цього наукового напряму

№ п/п	Критерії оцінювання наукової та науково-технічної інформації
Критерії оцінювання наукового потенціалу закладів вищої освіти	
1.	Чисельність штатних науково-педагогічних працівників (НПП) закладу вищої освіти, що працюють на повну ставку
2.	Чисельність докторів наук у складі НПП за науковим напрямом
3.	Чисельність кандидатів наук у складі НПП за науковим напрямом
4.	Чисельність штатних наукових працівників науково-дослідних частин (НДЧ), секторів та інших науково-дослідних підрозділів за науковим напрямом
5.	Чисельність штатних наукових працівників науково-дослідних частин (НДЧ), секторів та інших науково-дослідних підрозділів за науковим напрямом, та кількість повних ставок сумісників, які є штатними працівниками інших підприємств і організацій
6.	Чисельність докторів у складі НДЧ або інших науково-дослідних підрозділів за науковим
7.	Чисельність кандидатів наук у складі НДЧ або інших науково-дослідних підрозділів за науковим напрямом
8.	Чисельність молодих учених ЗВО, які працюють за науковим напрямом
9.	Чисельність аспірантів за науковим напрямом
10.	Чисельність докторантів за науковим напрямом
Критерії оцінювання кадрового забезпечення наукової та науково-технічної діяльності закладів вищої освіти	
1.	Кількість захищених кандидатських дисертацій працівниками ЗВО (НПП, НДЧ та аспіранти) за науковим напрямом
2.	Кількість захищених докторських дисертацій працівниками ЗВО (НПП, НДЧ та докторанти) за науковим напрямом
3.	Чисельність молодих учених ЗВО, що є виконавцями НД та НТР, які фінансуються за кошти загального та/або спеціального фондів державного бюджету

№ п/п	Критерії оцінювання наукової та науково-технічної інформації
4.	Чисельність працівників ЗВО, що є виконавцями НД та НТР, які фінансуються за кошти загального та/або спеціального фондів державного бюджету
5.	Обсяг коштів, на виконання досліджень і розробок ЗВО за науковим напрямом, які за результатами конкурсного відбору фінансуються із загального фонду бюджету
6.	Обсяг коштів, на виконання досліджень і розробок ЗВО за науковим напрямом, які фінансуються зі спеціального фонду державного бюджету
7.	Обсяг коштів, спрямованих/залучених ЗВО на придбання обладнання за науковим напрямом, а також балансова вартість придбаного, або отриманого у довгострокове використання обладнання за науковим напрямом
Критерії оцінювання результатів наукової та науково-технічної діяльності закладів вищої освіти	
1.	Чисельність працівників ЗВО (за основним місцем роботи), які є членами редакційних колегій наукових видань (журналів), які індексуються у наукометричних базах даних Scopus та/або Web of Science Core Collection, крім видань, засновником яких є заклад вищої освіти
2.	Кількість наукових видань (журналів), засновником (співзасновником) яких є ЗВО, за науковим напрямом, які індексуються у наукометричній базі даних Scopus
3.	Кількість наукових видань (журналів), засновником (співзасновником) яких є ЗВО, за науковим напрямом, які індексуються у наукометричній базі даних Web of Science Core Collection
4.	Кількість публікацій у фахових наукових виданнях України Категорії Б Переліку наукових фахових видань України, затвердженого наказом МОН України від 15 січня 2018 року № 32
5.	Кількість публікацій в зарубіжних періодичних наукових виданнях країн ОЄСР
6.	Кількість публікацій у наукометричній базі даних Scopus
7.	Кількість публікацій у наукометричній базі даних Web of Science Core Collection
Критерії оцінювання міжнародного визнання закладів вищої освіти	
1.	ARWU
2.	QS
3.	Scopus
4.	THE
5.	Webometrics
6.	SCImago
7.	URAP
8.	Топ-200
9.	Osvita.ua
Критерії оцінювання практичної цінності наукової та науково-технічної діяльності закладів вищої освіти	
1.	Кількість довгострокових договорів на практичну підготовку здобувачів вищої освіти
2.	Кількість довідок про впровадження наукових результатів у практичну діяльність підприємств, установ, організацій, в т.ч.:
-	по НР та НТР
-	по кандидатських дисертаціях
-	по докторських дисертаціях

ДОДАТОК Б

МЕТОДИКА
ПРОВЕДЕННЯ ІТ-АУДИТУ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

(проєкт)

I. Загальні положення

1.1. Ця Методика проведення ІТ-аудиту наукової діяльності закладів вищої освіти (далі – Методика) є інструментом верифікації результатів оцінювання ефективності наукової та науково-технічної діяльності за окремими її науковим напрямом за галузями наук (далі – науковий напрям) відповідно до Порядку проведення державної атестації ЗВО в частині провадження ними наукової (науково-технічної) діяльності (далі – Порядок), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 р. № 652, і застосовується для обґрунтування розмірів державного замовлення підготовки здобувачів вищої освіти.

1.2. Методика визначає систему критеріїв та показників, а також джерела інформації, за якими проводиться верифікація результатів наукової та науково-технічної діяльності ЗВО за науковим напрямом.

II. Організація проведення ІТ-аудиту наукової діяльності закладів вищої освіти за науковим напрямом

2.1. Проведення ІТ-аудиту наукової діяльності закладів вищої освіти здійснюється:
- під час проведення державної атестації за науковим напрямом у встановлений наказом Міністерства освіти і науки України термін;
- щороку під час подачі ЗВО заявки на отримання бюджетного фінансування на підготовку здобувачів вищої освіти;
- під час проведення акредитаційної експертизи підготовки здобувачів вищої освіти за спеціальностями.

2.2. Основними суб’єктами ІТ-аудиту наукової діяльності закладів вищої освіти є:
- Міністерство освіти і науки України;
- Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО);
- Державна аудиторська служба України;
- інші органи державної влади та управління;
- громадські організації.

2.3. Для проведення ІТ-аудиту наукової діяльності закладів вищої освіти проводиться оцінювання за критеріями, які порівнюються з відкритими джерелами інформації (Таблиця 1-5 додаток 1).

2.4. Результати проведення ІТ-аудиту наукової діяльності закладів вищої освіти затверджуються суб’єктом проведення та оприлюднюються на сайті ЗВО (Таблиця 6 додаток 2).

2.5. За результатами ІТ-аудиту наукової діяльності закладів вищої освіти приймається рішення про розмір бюджетного фінансування підготовки здобувачів вищої освіти (Таблиця 7 додаток 3).

Таблиця 1

Джерела інформації для проведення ІТ-аудиту наукового потенціалу закладів вищої освіти

№ п/п	Критерії оцінювання наукової та науково-технічної інформації	Джерело інформації	
		На сайті ЗВО	У зовнішніх джерелах
1.	Чисельність штатних науково-педагогічних працівників (НПП) закладу вищої освіти, що працюють на повну ставку	Штатний розпис	ЄДЕБО, наукові профілі в ORCID, ResearchID, SCOPUS
2.	Чисельність докторів наук у складі НПП за науковим напрямом		
3.	Чисельність кандидатів наук у складі НПП за науковим напрямом		
4.	Чисельність штатних наукових працівників науково-дослідних частин (НДЧ), секторів та інших науково-дослідних підрозділів за науковим напрямом		
5.	Чисельність штатних наукових працівників науково-дослідних частин (НДЧ), секторів та інших науково-дослідних підрозділів за науковим напрямом, та кількість повних ставок сумісників, які є штатними працівниками інших підприємств і організацій		
6.	Чисельність докторів у складі НДЧ або інших науково-дослідних підрозділів за науковим		
7.	Чисельність кандидатів наук у складі НДЧ або інших науково-дослідних підрозділів за науковим напрямом		
8.	Чисельність молодих учених ЗВО, які працюють за науковим напрямом	н/д	наукові профілі в ORCID, ResearchID, SCOPUS
9.	Чисельність аспірантів за науковим напрямом	Наказ про зарахування	ЄДЕБО, наукові профілі в ORCID, ResearchID, SCOPUS
10.	Чисельність докторантів за науковим напрямом		

Таблиця 2

Джерела інформації для проведення ІТ-аудиту кадрового забезпечення наукової та науково-технічної діяльності закладів вищої освіти

№ п/п	Критерій оцінювання наукової та науково-технічної інформації	Джерело інформації	
		На сайті ЗВО	У зовнішніх джерелах
1.	Кількість захищених кандидатських дисертацій працівниками ЗВО (НПП, НДЧ та аспіранти) за науковим напрямом	Розділ «Наукова робота», штатний розпис	Сайт МОН, сайти ЗВО, в яких проводяться захисти, Накази МОН про присудження наукових ступеню
2.	Кількість захищених докторських дисертацій працівниками ЗВО (НПП, НДЧ та докторанти) за науковим напрямом		
3.	Чисельність молодих учених ЗВО, що є виконавцями НД та НТР, які фінансуються за кошти загального та/або спеціального фондів державного бюджету	Розділ «Наукова робота», Наказ про призначення виконавців НР та НТР	ЄДЕБО, наукові профілі в ORCID,
4.	Чисельність працівників ЗВО, що є виконавцями НД та НТР, які фінансуються за кошти загального та/або спеціального фондів державного бюджету		
5.	Обсяг коштів, на виконання досліджень і розробок ЗВО за науковим напрямом, які за результатами конкурсного відбору фінансуються із загального фонду бюджету	Розділ «Наукова робота», кошторис	Наказ МОН, наукові профілі в ORCID, ResearchID, SCOPUS
6.	Обсяг коштів, на виконання досліджень і розробок ЗВО за науковим напрямом, які фінансуються зі спеціального фонду державного бюджету		
7.	Обсяг коштів, спрямованих/залучених ЗВО на придбання обладнання за науковим напрямом, а також балансова вартість придбаного, або отриманого у довгострокове використання обладнання за науковим напрямом	Кошторис, Баланс ЗВО	н/д

Таблиця 3

Джерела інформації для проведення ІТ-аудиту оприлюднення результатів наукової та науково-технічної діяльності закладів вищої освіти

<table>
<tr><th rowspan="2">№ п/п</th><th rowspan="2">Критерій оцінювання наукової та науково-технічної інформації</th><th colspan="2">Джерело інформації</th></tr>
<tr><th>На сайті ЗВО</th><th>У зовнішніх джерелах</th></tr>
<tr><td>1.</td><td>Чисельність працівників ЗВО (за основним місцем роботи), які є членами редакційних колегій наукових видань (журналів), які індексуються у наукометричних базах даних Scopus та/або Web of Science Core Collection, крім видань, засновником яких є заклад вищої освіти</td><td rowspan="4">Розділ «Наукова робота», Свідоцтво про державну реєстрацію, Наказ про затвердження редколегії</td><td rowspan="4">Наукові профілі в ORCID, ResearchID, SCOPUS</td></tr>
<tr><td>2.</td><td>Кількість наукових видань (журналів), засновником (співзасновником) яких є ЗВО, за науковим напрямом, які індексуються у наукометричній базі даних Scopus</td></tr>
<tr><td>3.</td><td>Кількість наукових видань (журналів), засновником (співзасновником) яких є ЗВО, за науковим напрямом, які індексуються у наукометричній базі даних Web of Science Core Collection</td></tr>
<tr><td>4.</td><td>Кількість публікацій у фахових наукових виданнях України Категорії Б Переліку наукових фахових видань України, затвердженого наказом МОН України від 15 січня 2018 року № 32</td></tr>
<tr><td>5.</td><td>Кількість публікацій в зарубіжних періодичних наукових виданнях країн ОЄСР</td><td rowspan="3">Розділ «Наукова робота», сайти/сторінки кафедр на сайті ЗВО</td><td rowspan="3">Наукові профілі в ORCID, ResearchID, SCOPUS</td></tr>
<tr><td>6.</td><td>Кількість публікацій у наукометричній базі даних Scopus</td></tr>
<tr><td>7.</td><td>Кількість публікацій у наукометричній базі даних Web of Science Core Collection</td></tr>
</table>

Таблиця 4

Джерела інформації для проведення ІТ-аудиту міжнародного визнання закладів вищої освіти

№ п/п	Критерій оцінювання наукової та науково-технічної інформації	Джерело інформації	
		На сайті ЗВО	У зовнішніх джерелах
1.	ARWU	Розділ «Про університет»	Сайт рейтингу
2.	QS		
3.	Scopus		
4.	THE		
5.	Webometrics		
6.	SCImago		
7.	URAP		
8.	Топ-200		
9.	Osvita.ua		

Таблиця 5

Джерела інформації для проведення ІТ-аудиту практичної цінності наукової та науково-технічної діяльності закладів вищої освіти

№ п/п	Критерій оцінювання наукової та науково-технічної інформації	Джерело інформації	
		На сайті ЗВО	У зовнішніх джерелах
	Кількість довгострокових договорів на практичну підготовку здобувачів вищої освіти	Розділ «Практична підготовка студентів»	Сайти відповідних підприємств, установ та організацій
	Кількість довідок про впровадження наукових результатів у практичну діяльність підприємств, установ, організацій, в т.ч.:	Звіт з наукової роботи / автореферати дисертацій	
-	по НР та НТР		
-	по кандидатських дисертаціях		
-	по докторських дисертаціях		

Таблиця 6

Узагальнені результати ІТ-аудиту наукової та науково-технічної діяльності закладу вищої освіти

№ з/п	Групи показників	Наявність відхилень від даних самоаналізу			
		Відхилення відсутні	Інформація підтверджена лише у внутрішніх джерелах	Інформація підтверджена лише у зовнішніх джерелах	Інформація не підтверджена
		1	0	-1	-2
1	ІТ-аудит наукового потенціалу ЗВО				
	Кількість показників $К_1$=10	10	0	-10	-20
2	ІТ-аудит кадрового забезпечення наукової та науково-технічної діяльності ЗВО				
	Кількість показників $К_2$=7	7	0	-7	-14
3	ІТ-аудит результатів наукової та науково-технічної діяльності ЗВО				
	Кількість показників $К_3$=7	7	0	-7	-14
4	ІТ-аудит міжнародного визнання ЗВО				
	Кількість показників $К_4$=9	9	0	-9	-18
5	ІТ-аудит практичної цінності наукової та науково-технічної діяльності ЗВО				
	Кількість показників $К_5$=2	2	0	-2	-4
6	Узагальнений результат ІТ-аудиту ЗВО	35	0	-35	-70

Таблиця 7

Шкала коригування суми фінансування підготовки здобувачів вищої освіти ЗВО за рахунок бюджетних коштів за результатами ІТ-аудиту

Узагальнений результат ІТ-аудиту ЗВО	Кількість балів	Рішення про фінансування
Відсутність відхилень у поданій інформації з даними самоаналізу	4,85-7,35	Фінансується в повному ліцензованому обсязі
Інформація частково підтверджена у внутрішніх та зовнішніх джерелах	2,35-4,84	75%
Інформація підтверджена лише у внутрішніх джерелах	0,00-2,34	25-50%
Інформація підтверджена лише у зовнішніх джерелах	(-2,34)-0,00	15-25%
Інформація не підтверджена	(-2,35)-(-14,70)	0%

ДОДАТОК В

Пропозиції щодо внесення змін і доповнень до деяких Законів України та інших нормативно-правових актів

ЗАКОН УКРАЇНИ
«Про освіту»
Документ 2145-VIII, чинний, поточна редакція — Редакція від 19.01.2019, підстава - 2657-VIII, 2661-VIII

Розділ VIII
УПРАВЛІННЯ ТА КОНТРОЛЬ У СФЕРІ ОСВІТИ

Стаття 62. Органи управління у сфері освіти
1. До органів управління у сфері освіти належать:
Державна аудиторська служба (в межах своїх повноважень).

Стаття 63. Повноваження Кабінету Міністрів України
- *затверджує критерії оцінювання наукової діяльності закладів освіти;*

ЗАКОН УКРАЇНИ
«Про вищу освіту»
Документ 1556-VII, чинний, поточна редакція — Редакція від 01.01.2019, підстава - 2443-VIII, 2300-VIII

Розділ IV
УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Стаття 12. Управління у сфері вищої освіти
1. Управління у сфері вищої освіти у межах своїх повноважень здійснюється:
...Державною аудиторською службою в межах проведення ІТ-аудиту результатів наукової діяльності.

ЗАКОН УКРАЇНИ
«Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні»
Документ 2939-XII, чинний, поточна редакція — Редакція від 27.01.2018, підстава - 2265-VIII

Розділ I
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 2. Головні завдання органу державного фінансового контролю

***Контроль** – це процес оцінки відповідності об'єкта контролю до установлених норм, правил, вимог чи завданих параметрів та надання відповідних рекомендацій задля покращення його функціонування у майбутньому.*

Фінансовий контроль *– це комплексна і цілеспрямована система дій органів державної влади, місцевого самоврядування та громадян України задля забезпечення законності й ефективності управління об'єктом контролю під час утворення, розподілу й використання ним наявних у нього фінансових ресурсів.*

Державний фінансовий контроль *– це різновид фінансового контролю, що здійснюється органами уповноваженими на здійснення державного фінансового контролю задля упередження, виявлення та припинення фінансових порушень об'єктом контролю в процесі його фінансово-господарської діяльності при управлінні публічними фінансовими ресурсами та активами.*

Стаття 3. Державний фінансовий аудит

ІТ-аудит *- це перевірка достовірності інформації, представленої об'єктом перевірки контролюючим органам, у різноманітних інформаційних системах.*

ІТ-аудит результатів наукової діяльності закладу вищої освіти *- це пошук інформації про результати наукової діяльності працівників та її порівняння з інформацією ЗВО, поданою у заявці на проходження державної атестації в частині провадження ним наукової (науково-технічної) діяльності.*

Розділ ІІ
ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ

Стаття 8. Основні функції органу державного фінансового контролю
Орган державного фінансового контролю:
1) здійснює державний фінансовий контроль та контроль за:
державним управлінням закладами вищої освіти в межах фінансування їх діяльності;

ЗАКОН УКРАЇНИ
«Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів»
Документ 5499-VI, чинний, поточна редакція — Редакція від 28.09.2017, підстава - 2145-VIII

Стаття 2. Формування державного замовлення
2.3. Державне замовлення формується за результатами державної атестації закладів вищої освіти в частині наукової та науково-технічної діяльності закладів вищої освіти.

ПОСТАНОВА КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
«Про затвердження Порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів»
Документ 306-2013-п, чинний, поточна редакція — Редакція від 03.11.2018, підстава - 865-2018-п

4. Критеріями формування державного замовлення є:
4.4. Обсяг державного замовлення визначається в залежності від результатів державної

атестації закладів вищої освіти в частині наукової та науково- технічної діяльності закладів вищої освіти.

4.5. Фінансування закладів вищої освіти в залежності від результатів наукової діяльності за такою шкалою (таблиця 1).

Таблиця 1

Розподіл розмірів фінансування закладів вищої освіти в залежності від результатів наукової діяльності

Результати атестації		Обсяги фінансування бюджетних місць згідно з ліцензійним обсягом
група А	від 85 до 100 балів	100%
група Б	від 50 до 90 балів	50-75%
група В	від 20 до 55 балів	25-50%
група неатестованих	нижче 20 балів	0%

Постанова Кабінету Міністрів України
«Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності»
Документ 1187-2015-п, чинний, поточна редакція —
Редакція від 23.05.2018, підстава - 347-2018-п

ЛІЦЕНЗІЙНІ УМОВИ
провадження освітньої діяльності
Загальні положення

2. У цих Ліцензійних умовах терміни вживаються в такому значенні:

17) ІТ-аудит результатів наукової діяльності закладу вищої освіти - це пошук інформації про результати наукової діяльності працівників та її порівняння з інформацією ЗВО, поданою у заявці на проходження державної атестації в частині провадження ним наукової (науково-технічної) діяльності.

Перелік документів, що підтверджують відповідність закладу освіти вимогам щодо започаткування та провадження освітньої діяльності у сфері вищої освіти та післядипломної освіти для осіб з вищою освітою

46. Здобувач ліцензії (ліцензіат) подає до МОН заяву про отримання ліцензії (про розширення провадження освітньої діяльності) (додаток 1). До заяви додаються такі документи:

6) відомості про проектну групу освітньої діяльності у сфері вищої/післядипломної освіти для осіб з вищою освітою (додаток 2) або про якісний склад групи забезпечення освітніх програм спеціальності у сфері вищої/післядипломної освіти для осіб з вищою освітою - під час подання заяви про розширення провадження освітньої діяльності у разі збільшення ліцензованого обсягу (додаток 3);

6.1) інформацію про наукові активності проектної групи освітньої діяльності у сфері вищої/післядипломної освіти для осіб з вищою освітою (додаток 2) або про якісний склад групи забезпечення освітніх програм спеціальності у сфері вищої/післядипломної освіти для осіб з вищою освітою

Наказ Міністерства освіти і науки України
ПОЛОЖЕННЯ ПРО АКРЕДИТАЦІЮ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ,
ЗА ЯКИМИ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ ПІДГОТОВКА ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ
Документ z0880-19, чинний, поточна редакція — Прийняття від 11.07.2019, набрання чинності - 27.08.2019

Критерій 9. Прозорість та публічність

4. Заклад вищої освіти своєчасно оприлюднює на своєму офіційному веб-сайті точну та достовірну інформацію про результати наукової та науково-технічної діяльності, практичне впровадження результатів в діяльності підприємств та організацій, а також у освітньому процесі.

ДОДАТОК Г

Пропозиції щодо внесення змін та доповнень до Законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту»

1. До основних термінів внести наступні доповнення:

- *Освітня послуга* – це комплекс послуг, які надаються здобувачам вищої освіти шляхом здійснення різних форм та видів навчання, залучення до проведення наукових досліджень та участі у позанавчальній діяльності закладу вищої освіти.
- *Документаційне забезпечення якості надання освітніх послуг* - документальне оформлення процесів планування, організації, моніторингу та контролю, регулювання та обліку документації з питань забезпечення якості надання освітніх послуг закладу вищої освіти в контексті економічної безпеки.
- *Економічна безпека закладу вищої освіти* – це такий стан компонентів його внутрішнього середовища, який дозволяє йому стабільно функціонувати і розвиватися в умовах євроінтеграції ринку освітніх послуг.
- *Система економічної безпеки закладу вищої освіти* – сукупність суб'єктів забезпечення безпеки, технічних засобів та технологій протидії терористичним актам та іншим загрозам закладам освіти та учасникам освітнього процесу.
- *Інформаційна безпека закладів вищої освіти* – система організаційних, правових та технічних заходів спрямованих на захист інформаційних ресурсів закладів освіти від несанкціонованого доступу.

2. До ст.33 Закону України «Про вищу освіту» внести наступні доповнення:

- *Служба безпеки закладу вищої освіти* – це структурній підрозділ закладу вищої освіти, що забезпечує безпеку працівників та здобувачів вищої освіти від терористичних актів та інших загроз їх життю та здоров'ю, а також відповідає за збереження майна та інтелектуальної власності закладу вищої освіти.
- *Служба забезпечення якості надання освітніх послуг* - це структурній підрозділ закладу вищої освіти, що забезпечує дотримання міжнародних та вітчизняних стандартів надання освітніх послуг працівниками ЗВО здобувачам вищої освіти.

ДОДАТОК Д

Орієнтовний перелік внутрішніх документів, необхідних для забезпечення якості надання освітніх послуг закладу вищої освіти

1) Статут
2) Колективний догорів закладу вищої освіти
3) Стратегія розвитку ЗВО на п'ять років
4) *Документи, що регламентують питання забезпечення безпеки ЗВО:*

- Кодекс академічної доброчесності
- Політика організації безпеки у закладі вищої освіти
- Положення про службу безпеки закладу вищої освіти
- Положення про конфіденційну інформацію та інформацію, що містить комерційну таємницю
- Положення про захист інтелектуальної власності науково-педагогічних працівників

5) *Документи*, що регламентують забезпечення якості надання освітніх послуг

- Положення про забезпечення якості надання освітніх послуг
- Положення про службу забезпечення якості надання освітніх послуг
- Положення про структурні підрозділи закладу вищої освіти
- Посадові інструкції науково-педагогічних працівників ЗВО

6) *Документи, що регламентують освітній процес у ЗВО:*

- Положення про організацію освітнього процесу
- Зразки документів про вищу освіту
- Положення про дистанційне навчання
- Положення про порядок та умови обрання студентами дисциплін за вибором
- Положення про порядок переведення, відрахування та поновлення студентів
- Положення про перезарахування результатів навчання
- Положення про організацію самостійної роботи студентів
- Положення про систему оцінювання навчальних досягнень студентів
- Положення про електронний навчально-методичний комплекс навчальної дисципліни
- Положення про порядок створення та організацію роботи екзаменаційної комісії
- Положення про курсові роботи
- Положення про магістерську роботу
- Положення про заповнення Журналу обліку роботи академічних груп
- Матеріали самоаналізу та акредитаційної експертизи освітньої програми (спеціальності)
- Звіти про результати діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів

7) *Документи, що регламентують практичну підготовку:*

- «Положення про організацію та проведення практик студентів»
- Положення про педагогічну практику здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії
- Договори на практику

8) *Документи, що регламентують наукову діяльність у ЗВО:*

- Положення про Вчену раду Університету КРОК»
- Положення про організацію наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності
- Положення про раду молодих учених
- Положення про студентську науково-дослідну роботу
- Положення про проведення І туру Всеукраїнської олімпіади студентів
- Положення про проведення конкурсу студентський наукових робіт
- Положення про наукові гуртки
- Положення про організацію видавничої діяльності

- Положення про збірник наукових праць
- Положення про науково-практичну конференцію
- Положення про науковий рейтинг науково-педагогічних працівників
- Порядок присвоєння вчених звань професора та доцента науково-педагогічним працівникам
- Індивідуальні плани роботи здобувачів вищої освіти
- Індивідуальний план аспіранта
- Положення про підготовку здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук
- Положення про атестацію здобувачів освітньо-наукового ступеня доктора філософії

9) Документи, що регламентують проходження академічного, практико-орієнтованого та наукового стажування, підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників:

- Положення про наукове стажування
- Положення про академічне стажування
- Положення про підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників

10) Документи, що регламентують міжнародну діяльність ЗВО:

- Положення про навчання (стажування) іноземних громадян
- Положення про організацію освітнього процесу іноземців та осіб без громадянства
- Положення про академічну мобільність

ДОДАТОК Е

ЗАТВЕРДЖЕНО
Ректор Університету
_____
« » 20… р.

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО СЛУЖБУ БЕЗПЕКИ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1. Загальні положення

1.1. Служба безпеки закладу вищої освіти (СБЗВО) є структурним підрозділом закладу вищої освіти (ЗВО), який підпорядковується безпосередньо Ректору ЗВО.

1.2. СБЗВО у своїй діяльності щодо забезпечення безпеки діяльності ЗВО керується виключно Конституцією України, законами України, нормативно-правовими актами державних установ у галузі безпеки, Статутом ЗВО, наказами та розпорядженнями Ректора що регулюють питання організації та здійснення заходів з протидії зовнішнім та внутрішнім загрозам діяльності ЗВО та цим Положенням.

1.3. Діяльність СБЗВО здійснюється на підставі затвердженого Ректором Плану роботи та окремих розпоряджень Ректора щодо оперативної протидії загрозам діяльності ЗВО.

1.4. Структура та чисельність працівників СБЗВО визначається Ректором ЗВО.

2. Основні завдання СБЗВО

2.1. Своєчасне виявлення, аналіз та оцінка всіх факторів загроз для діяльності та економічній безпеці закладів вищої освіти, котрі існують у зовнішньому і внутрішньому середовищі.

2.2. Прогнозування виникнення в найближчій і віддаленій перспективі нових факторів загроз для діяльності і економічної безпеки закладів вищої освіти.

2.3. Вивчення, аналіз і оцінка організації діяльності інших закладів вищої освіти аналогічного профілю.

2.4. Виявлення негативного інформаційного впливу щодо закладів вищої освіти з метою нанесення шкоди його іміджу.

2.5. Здійснення пошуку з використанням технологій конкурентної розвідки інформації, необхідної для прийняття оперативних і стратегічних рішень керівниками закладів вищої освіти щодо забезпечення його стабільної роботи, розвитку та забезпечення економічної безпеки.

2.6. Підготовка інформаційно-аналітичних документів для ректора і проректорів про фактори загроз зовнішнього і внутрішнього середовища і механізмі їх впливу на діяльність і економічну безпеку закладів вищої освіти.

2.7. Здійснення охорони території, навчальних корпусів та аудиторій, лабораторій та їх обладнання.

2.8. Протидію ворожого інформаційного впливу з боку недобросовісних конкурентів, з метою нанесення збитку ділової, навчально-наукової репутації керівників та співробітників закладів вищої освіти, а також його іміджу.

2.9. Здійснення оперативного інформування керівників і співробітників закладів вищої освіти про криміногенну обстановку і існуючі загрози, а також про заходи щодо

забезпечення безпеки та правила поведінки з метою попередження злочинів і нещасних випадків

2.10. Проведення внутрішнього розслідування подій, нещасних випадків і конфліктних ситуацій в структурних підрозділах закладів вищої освіти.

2.11. Здійснення взаємодії з правоохоронними органами при проведенні ними розслідування скоєних стосовно закладів вищої освіти, його співробітників і студентів.

3. Спільні завдання Служби безпеки ЗВО та Служби забезпечення якості надання освітніх послуг

3.1. Вивчення, аналіз і оцінка стану вітчизняного ринку освітніх послуг;

3.2. Вивчення, аналіз і оцінка потреб вітчизняної економіки в здобувачів вищої освіти усіх спеціальностей;

3.3. Прогнозування зміни потреби вітчизняної економіки в середньостроковій перспективі в здобувачів вищої освіти усіх спеціальностей;

3.4. Своєчасне виявлення проявів недобросовісної конкуренції на ринку освітніх послуг і розробка пропозицій щодо протидії недружнім діям конкурентів щодо закладів вищої освіти;

3.5. Вивчення та оцінка стану морально-психологічного клімату в структурних підрозділах закладів вищої освіти;

3.6. Проведення спеціальних заходів щодо попередження корупції та хабарництва в структурних підрозділах закладів вищої освіти;

3.7. Забезпечення інформаційної безпеки та інтелектуальної власності закладів вищої освіти.

4. Основні принципи діяльності СБЗВО

4.1. Принцип комплексності. СБЗВО у своєї діяльності повинна активно протидіяти всім факторам загроз зовнішнього та внутрішнього середовища ЗВО.

4.2. Принцип законності. СБЗВО при здійснені своєї діяльності з забезпечення безпеки ЗВО керується виключно Конституцією та Законами України.

4.3. Принцип взаємодії. СБЗВО з метою здійснення комплексної протидії всім існуючим та можливим загрозам діяльності ЗВО повинна налагоджувати взаємодію зі усіма структурними підрозділами ЗВО та органами державної влади та правоохоронними органами України.

4.4. Принцип централізації управління. СБЗВО підпорядковується безпосередньо Ректору.

4.5. Принцип економічної доцільності. Структура, кількісний та якісний склад персоналу, матеріально технічне забезпечення, фінансування СБЗВО повинні враховувати існуючи загрози безпеки, а також фінансові можливості ЗВО.

4.6. Принцип адекватності. Структура, підготовка персоналу, спеціальне технічне оснащення СБЗВО повинне відповідати сучасним вимогам з урахуванням існуючих загроз діяльності та економічної безпеки ЗВО.

4.7. Принцип професіоналізму. Співробітники СБЗВО враховуючи високий рівень складності існуючих загроз повинні бути добре підготовлені у професіональному плані, володіти спеціальними знаннями та навичками щодо протидії сучасним загрозам.

5. Основні функції СБЗВО

5.1. Інформаційне-аналітичне забезпечення механізму управління діяльністю ЗВО та системи забезпечення економічної безпеки ЗВО.

5.2. Комплексне планування діяльності системи забезпечення економічної безпеки ЗВО.

5.3. Координація діяльності структурних підрозділів ЗВО з комплексної протидії загрозам внутрішнього та зовнішнього середовища.

5.4. Організація підготовки та проведення заходів з забезпечення безпеки діяльності ЗВО.

5.5. Інформаційне та методичне забезпечення структурних підрозділів ЗВО з питань забезпечення безпеки.

5.6. Контроль за виконанням вимог з забезпечення безпеки у структурних підрозділах ЗВО.

6. Кадрове забезпечення СБЗВО

6.1. Підбор, перевірку професіональних та морально-психологічних якостей кандидатів для заміщення вакантних посад у підрозділах СБЗВО здійснює безпосередньо начальник СБЗВО.

6.2. Працівники СБЗВО призначаються на посаду наказом Ректора ЗВО за поданням начальника СБЗВО.

7. Права СБЗВО

7.1. Начальник СБЗВО має право при проведенні розслідувань отримувати інформацію у департаменті кадрів щодо співробітників ЗВО.

7.2. Начальник СБЗВО має право бути присутнім на всіх службових нарадах які проводяться у ЗВО та всіх його структурних підрозділах.

7.3. Одержувати в установленому порядку від посадових осіб ЗВО та його структурних підрозділів документи, довідки, розрахунки, інші документи та матеріали, необхідні для виконання завдань з забезпечення безпеки діяльності ЗВО.

7.4. Залучати за згодою Ректора спеціалістів структурних підрозділів ЗВО для підготовки та проведення заходів, спрямованих на посилення системи безпеки та попередження протиправних дій.

7.5. Проводити зі співробітниками ЗВО та студентами профілактичні співбесіди спрямовані на попередження правопорушень та злочинів.

7.6. Взаємодіяти при проведенні розслідування подій та попередження злочинів з правоохоронними органами України.

7.7. Вимагати у співробітників та студентів виконання правил пропускного режиму у навчальні корпуси ЗВО.

7.8. Інформувати Ректора про випадки, коли структурні підрозділи або посадові особи ЗВО не виконують завдання з забезпечення безпеки та не надають своєчасно документи та інші матеріали, які необхідні для проведення розслідування подій та попередження протиправних дій та злочинів.

8. Структурні підрозділи СБЗВО

СБЗВО включає наступні структурні підрозділи:

8.1. Відділ охорони та пропускного режиму.

8.2. Група інформаційно-аналітичного забезпечення.

8.3.Группа інженерно-технічних засобів забезпечення безпеки.

8.4. Сектор психологічного забезпечення кадрової безпеки.

8.5. Сектор проведення розслідувань.

9. Відповідальність за діяльність СБЗВО

9.1. Начальник СБЗВО несе персональну відповідальність за повне та якісне виконання завдань, що передбачені цим Положенням.

9.2. Відповідальність всіх інших працівників СБЗВО визначається посадовими інструкціями які розробляються начальником СБЗВО та затверджуються Ректором ЗВО.

Начальник служби безпеки
Університету _____ ПІБ

Колективна монографія

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Оригінал-макет підготувала Коваль Я.С.

Підписано до друку «20» січня 2020 р.
Формат 60х84/16. Папір офсетний
Гарнітура Times New Roman.
Друк різографічний. Ум. друк арк. 27,63
Наклад 300 прим. Замовлення № 438