ВІННИЦЬКИЙ КООПЕРАТИВНИЙ ІНСТИТУТ
AKADEMIA NAUK STOSOWANYCH
IM. PROF. E. LIPIŃSKIEGO W KIELCACH

«ОСВІТА, НАУКА, КУЛЬТУРА І НАЦІОНАЛЬНА САМОСВІДОМІСТЬ МОЛОДІ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ»

Тези доповідей учасників
Міжнародної науково-практичної конференції
здобувачів освіти та молодих вчених

20 листопада 2024 року
ВІННИЦЯ

УДК 378:001.3-053.6.
М 85
Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації.
Серія ВЦ № 794-152-р від 23.09.2010 р.
Друкується за рішенням Вченої ради Вінницького кооперативного інституту. Протокол № 4 від 21 листопада 2024 р.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Голова редакційної колегії:	Драбовський А.Г., д.е.н, професор, почесний ректор Вінницького кооперативного інституту.
Заступник голови редакційної колегії:	Дибчук Л.В., к.і.н, доцент, проректор з науково-методичної роботи Вінницького кооперативного інституту.
Члени редакційної колегії:	Cisowski Waldemar, д.с.н, декан факультету права та безпеки Академії прикладних наук ім. проф. Едварда Ліпінського в Кельце (Польща); Колотій С.В., к.е.н., в.о. ректора Вінницького кооперативного інституту; Драбовська В.А., к.філол.н., доцент, проректор з міжнародних звя'зків Вінницького кооперативного інституту; Морозова Л.П., д.ф.н., професор, професор кафедри права Вінницького кооперативного інституту; Іванюта П.В., д.держ.упр., доцент, професор кафедри менеджменту, маркетингу та підприємництва Вінницького кооперативного інституту; Гавенко М.С., доктор філософії, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та підприємництва Вінницького кооперативного інституту; Гринчук Т.П.., к.е.н., в.о. завідувач кафедри гуманітарних, економічних та фінансово – облікових дисциплін Вінницького кооперативного інституту; Петренко В.І., к.і.н., завідувач кафедри права Вінницького кооперативного інституту; Пиріжок С.Є., к.е.н., в.о. завідувача кафедри менеджменту, маркетингу та підприємництва Вінницького кооперативного інституту.
Технічний секретар:	Рябченко Г.В.

Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст тез, матеріали друкуються в редакції і мовою авторів.

Збірник містить публікації здобувачів освіти, викладачів, практичних працівників та молодих вчених, котрі взяли участь у роботі Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів освіти та молодих вчених, в яких висвітлено актуальні проблеми освіти, науки, культури та формування національної самосвідомості молоді в контексті процесів європейської інтеграції.

Освіта, наука, культура і національна самосвідомість молоді в умовах європейської інтеграції: Міжнародна науково-практична конференція здобувачів освіти та молодих вчених, м. Вінниця, 20 листопада 2024 року.: [тези] / ред. кол.: Драбовський А.Г., Дибчук Л.В. [та ін.]. Вінниця: Вінницький кооперативний інститут, 2024. 260 с.

Видається в авторській редакції.

© Вінницький кооперативний інститут, 2024

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 04. Медичні науки

Monika Małgorzata Białoszycka
Pachevska A.V., Kasianenko D.M.
WPŁYW STAŁYCH STOMATOLOGICZNYCH KONSTRUKCJI ORTOPEDYCZNYCH NA SKŁAD MINERALNY PŁYNU JAMY USTNEJ…… 11

СЕКЦІЯ 05. Фармацевтичні науки

Морозова Л.П.
ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ ПЛАСТИФІКАТОРІВ ЯК ФОРМОУТВОРЮЮЧИХ РЕЧОВИН У ПРОЦЕСІ ВИГОТОВЛЕННЯ ЖЕЛАТИНОВИХ КАПСУЛ…….. 12

СЕКЦІЯ 06. Хімічні науки

Кривоніс С.В.
ДОСЛІДЖЕННЯ ШКІДЛИВИХ ВИКИДІВ МОЛОКОПЕРЕРОБНОГО ВИРОБНИЦТВА В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ…… 17

СЕКЦІЯ 13. Педагогічні науки

Карабітськова Н.О.
MODERN INTERACTIVE TECHNOLOGIES TRAINING FOREIGN LANGUAGES…… 19
Лисак С.М.
Кулик А.А.
ВИКОРИСТАННЯ ОНЛАЙН-ІНСТРУМЕНТІВ ПРИ НАВЧАННІ 21
Мироненко Р.Ю.
Христова Т.Є.
СИНЕРГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ ДІТЕЙ СЕРЕДНЬОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ З БРОНХІТОМ…….. 23
Омелько М.А., Байлюк Л.А.
ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ШЛЯХОМ ЗАЛУЧЕННЯ ЇХ ДО РОЗВИТКУ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ…….. 26
Покровщук Л.М., Каленяк В.П., Наконечний О.А.
ВИКЛАДАННЯ ЛИЖНОГО СПОРТУ У ВНЗ СПОРТИВНОГО ПРОФІЛЮ З УРАХУВАННЯМ СПОРТИВНОЇ СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТІВ…….. 29
Рудик А. М.
Кошелєв В. О.
ВИКОРИСТАННЯ СЕРВІСІВ AI TEXT-TO-SPEECH ПРИ ВИВЧЕННІ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ……. 33

Тимчук В.В.
Христова Т.Є.
ІНТЕГРОВАНИЙ ПІДХІД ДО ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ ДІТЕЙ СТАРШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ З АРТЕРІАЛЬНОЮ ГІПЕРТЕНЗІЄЮ…… 35
Uskova Tamara
MODERN TEACHING TECHNIQUES USED FOR PROFESSION-FOCUSED FOREIGN LANGUAGE TRAINING OF THE STUDENTS QUALIFYING AS ECONOMISTS…….. 38
Якимець Ю.Ю.
Брюховецька І.В.
ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ МЕТОДУ ПРОЕКТІВ НА УРОКАХ ХІМІЇ У 7 КЛАСІ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ 40

СЕКЦІЯ 16. Журналістика

Сьох С.О.
Кокарча Ю.А.
ДИСТАНЦІЙНЕ ОРАТОРСЬКЕ МИСТЕЦТВО: ВИКЛИКИ ТА СТРАТЕГІЇ ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ В ОНЛАЙН-СЕРЕДОВИЩІ…….. 43

СЕКЦІЯ 18. Історичні науки

Колосовський А.І.
Руднік Д.Г.
НІМЕЦЬКА КОЛОНІАЛЬНА ІМПЕРІЯ В КУРСІ ВСЕСВІТНЬОЇ ІСТОРІЇ ДЛЯ ЗДОБУВАЧІВ-ІСТОРИКІВ……. 46
Міщук О.О.
Мельник Т.А., Соя В.В.
ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА ЯК ОДИН ІЗ КЛЮЧОВИХ ФАКТОРІВ БЕЗПЕКИ УКРАЇНСЬКОЇ НАЦІЇ ТА ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ……. 48
Скворцова В.С.
Петренко В.І.
З ІСТОРІЇ ЛЕМКІВ ЯК СПІЛЬНОТИ УКРАЇНСЬКОГО ЕТНОСУ 51
Хлібович В.А.
ТРИ ПРИЧИНИ ЧОМУ МОЛОДЬ МАЄ ЗНАТИ ІСТОРІЮ ВЛАСНОГО МІСТА…….. 54
Яковець О.В., Закірова Р.С.
Петренко В.І.
РЕВОЛЮЦІЯ ГІДНОСТІ: ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ…… 57

СЕКЦІЯ 19. Культурологія

Мазуркевич О.П.
НАЦІОНАЛЬНА СВІДОМІСТЬ ТА ГІДНІСТЬ УКРАЇНЦІВ В ЧАС ВІЙНИ…… 60

СЕКЦІЯ 20.Готельно-ресторанна справа

Луцик Г.М.
ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ НАДАННЯ СПЕЦИФІЧНИХ ПРОФЕСІЙНИХ ПОСЛУГ У СФЕРІ ГОСТИННОСТІ……... 63
Усата Вікторія
Переверзева Т.І.
ІННОВАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ У ГОТЕЛЬНОМУ ГОСПОДАРСТВІ 67

СЕКЦІЯ 22. Філологічні науки

Коцюба Н.Ф.
Коваль Л.М.
ОСОБЛИВОСТІ ЗАСОБІВ ВИРАЖЕННЯ ЕМОЦІЙНО-ОЦІННОЇ ЛЕКСИКИ (НА МАТЕРІАЛІ РОМАНУ ДАРИ КОРНІЙ «МІСЯЦІВНА»)……. 70
Chkhan V.V.
Ahibalova T. M.
COGNITIVE BENEFITS OF BILINGUALISM: IMPLICATIONS FOR LEARNING AND TEACHING…… 74

СЕКЦІЯ 23. Філософські науки

Білява А.О.
Кокарча Ю.А.
ГЕНДЕРНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ТА СУСПІЛЬНІ СТЕРЕОТИПИ: АНАЛІЗ ПРОБЛЕМАТИКИ СТАТІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ…… 75
Чикун Х.В.
Мороз О.В.
ФІЛОСОФСЬКЕ ОСМИСЛЕННЯ ПОНЯТЬ ІСТОРІЇ ТА КУЛЬТУРИ У ПРАЦЯХ СЕРГІЯ КРИМСЬКОГО……. 77

СЕКЦІЯ 24. Економічні науки

Aleksandra Kopacz
CONTEMPORARY ECONOMIC CHALLENGES OF UKRAINE IN THE LIGHT OF WARFARE…… 80
Бедлевич М.О.
Шмагельська М.О.
ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ РІШЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ…….. 84

Біла Л.Я.
Драбовський А.Г.
МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА…….. 86

Біла Л.Я.
Драбовський А.Г.
УПРАВЛІННЯ МАЛИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ…… 90
Білецька Н.В., Коцеруба Н.В, Бондар Т.Л.
ОБЛІК ДОХОДІВ ТА ВИДАТКІВ УСТАНОВ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ……. 92
Буряченко Л.Ю
Прилюк К.І.
ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА РОЗВИНЕНИХ КРАЇН В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ…….. 95
Ванжула А.В.
Шмагельська М.О.
ФАКТОРИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ…….. 100
Вітюк В.М.
Кашпрук Ю.А.
ТИПІЗАЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ…… 102
Вітюк В.М.
Кашпрук Ю.А.
ВІТЧИЗНЯНІ ТА ЗАРУБІЖНІ МОДЕЛІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА ТА МЕТОДИ ЇХ ОЦІНКИ…… 104
Волошина Т.С.
Нікольчук Ю.М.
НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ДЕФІНІЦІЇ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ…… 108
Галаченко О.О., Лопатюк Р.І., Білецький В.В.
ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ДОВГОСТРОКОВИХ ІНВЕСТИЦІЙ ТА ДЖЕРЕЛ ЇХ ФІНАНСУВАННЯ…… 110
Галіцька О.Є.
Кашпрук Ю.А.
МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ОЦІНЮВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ СТАНУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ…….. 112
Галіцька О.Є.
Кашпрук Ю.А.
ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА……. 115
Герасименко Д.А.
Морозова Л.П.
ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ…… 119

Гордійчук В.
Дибчук Л.В.
РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ КОМЕРЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ…… 122
Дащенко П.О.
Дибчук Л.В.
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ…….. 125
Довгалюк А.М.
Колотій С.В.
МІСЦЕ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ БАНКОМ…… 128
Довгалюк А.М.
Колотій С.В.
СЦЕНАРНЕ ПЛАНУВАННЯ ЯК ПРОЦЕС СКЛАДОВОЇ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКУ……. 131
Загороднюк М.Ю.
Ковальчук С.В.
ОМНІКАНАЛЬНІ СТРАТЕГІЇ: ІНТЕГРАЦІЯ ОНЛАЙН І ОФЛАЙН КАНАЛІВ ДЛЯ ЗБІЛЬШЕННЯ ПРОДАЖІВ……. 133
Ковальчук А.Ю.
Пиріжок С.Є., Іванюта П.В.
ПЕРЕДУМОВИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ТА ЙОГО ПЕРСОНАЛОМ……. 135
Ковальчук А.Ю.
Пиріжок С.Є.
ОБГРУНТУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА…….. 138
Ковальчук А.Ю.
Пиріжок С.Є.
ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ЗА ОЦІНЮЮЧИМИ ПОКАЗНИКАМИ…….. 140
Коломієць М.В.
Пиріжок С.Є.
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ АСОРТИМЕНТОМ ПІДПРИЄМСТВА……. 143
Коломієць М.В.
Пиріжок С.Є.
ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ЯК ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІННЯ АСОРТИМЕНТОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ…… 145
Лещенко Н.В.
Коваль Ю.А.
ФУНКЦІОНУВАННЯ СТРАХОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ…… 147

Лєхов Р.О.
Дибчук Л.В.
МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ ТА РОЗПОДІЛОМ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА…….. 151
Литвиненко О.Р.
Ткачук Н.П.
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ…… 158
Литвиненко О.Р.
Ткачук Н.П.
ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЕФЕКТИВНОГО КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ……. 161
Мазур І.В.
Ковальчук С.В.
ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: СТРАТЕГІЇ, ІНСТРУМЕНТИ ТА СУЧАСНІ ТРЕНДИ…….. 164
Омельчук В.Ю.
Дибчук Л.В.
КАДРОВА ПОЛІТИКА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА…… 166
Пасічник М.В.
Дибчук Л.В.
МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ МАРКЕТИНГУ ВЗАЄМОВІДНОСИН НА РИНКУ ТУРИСТИЧНИХ ПОСЛУГ……. 171
Прохорчук С.В., Тхоржевський В.В., Куляс Д.І.
ОБЛІКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВА……. 175
Стасюк В.А.
Колотій С.В.
ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ЕКСПОРТНО-ІМПОРТНИХ ОПЕРАЦІЙ ТА ЇХ РОЛЬ У ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ……. 177
Стасюк В.А.
Колотій С.В.
МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ЕКСПОРТНО-ІМПОРТНИХ ОПЕРАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ.. 179
Тюкалова-Безродна А.В.
Шевчук А.Л.
ЛОГІСТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ……. 181

Фурман В.В.
Драбовський А.Г.
ПРОЦЕС ВИБОРУ СТРАТЕГІЧНИХ ПРІОРИТЕТІВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА…… 183
Фурман В.В.
Драбовський А.Г.
СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА…… 185
Хавлюк В.О.
Дибчук Л.В.
ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ……. 188
Хавлюк В.О.
Дибчук Л.В.
СТРАТЕГІЧНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ…… 194
Чайка С.О.
РОЛЬ МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У СТВОРЕННІ УСПІШНИХ КОМУНІКАЦІЙ ТА КОМЕРЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ 198
Шамоян Б.М.
Кашпрук Ю.А.
СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА…… 201
Шамоян Б.М.
Кашпрук Ю.А.
МЕТОДИ ВИЗНАЧЕННЯ ОБСЯГУ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА…… 204
Яблокова Т.В.
Драбовський А.Г.
МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗПОДІЛУ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА…… 208
Яблокова Т.В.
Драбовський А.Г.
МЕТОДИ ПЛАНУВАННЯ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА…… 212

СЕКЦІЯ 25. Юридичні науки

Dr Waldemar Cisowski
STRAŻ GMINNA W SYSTEMIE BEZPIECZEŃSTWA WEWNĘTRZNEGO…….. 215
dr Mariusz Michalski,
DEFINIOWANIE BEZPIECZEŃSTWA OSOBISTEGO POLICJANTÓW W A STOSOWANIE ŚRODKÓW PRZYMUSU BEZPOŚREDNIEGO…… 223

Білаш А.В., Чернявська Д.В.
Петренко В.І.
ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ…….. 231
Гринаковська А.Г.
Криворучко І.О.
АНТИКОРУПЦІЙНА РЕФОРМА В УКРАЇНІ ЯК ЗАПОРУКА ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ…… 234
Микитюк Л.В.
Горєлова Н. М.
«УХИЛЯНТ ЧИ НІ» УНИКНЕННЯ МОБІЛІЗАЦІЇ З ТОЧКИ ЗОРУ ЗАКОНУ…….. 237
Морозова О.М.
ПРОБЛЕМИ ТА НАСЛІДКИ ЗРОСТАННЯ ПОДАТКОВОГО НАВАНТАЖЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВА ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ…… 240
Ружицька О.В.
Жиловський В.М.
ЖІНОЧА РОЛЬ У ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ: ПРОБЛЕМИ ТА ДОСЯГНЕННЯ……. 243
Собчук А.О., Савіна К.М.
Петренко В.І.
ГЕНОЦИД ЯК ВИД КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ ТА ІНСТРУМЕНТ ЗНИЩЕННЯ УКРАЇНСЬКОЇ НАЦІЇ…….. 245
Школьник Н.Б.
Бодирєв Д.А.
ВПЛИВ ЗОВНІШНІХ ФАКТОРІВ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ВПРАВ З ВОГНЕВОЇ ПІДГОТОВКИ…….. 249

СЕКЦІЯ 26. Легка промисловість

Кравцов Ю.І., Захарова Е.А., Христюк О.І.
АНТРОПОМЕТРИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЧОЛОВІЧОЇ ФІГУРИ ЯК ПЕРЕДУМОВА ПОДАЛЬШОГО ПРОЕКТУВАННЯ 251

СЕКЦІЯ 27. Харчові технології

Сітнікова Н.О.
РОЛЬ ОЛІЙНИХ КУЛЬТУР ТА ПРОДУКТІВ ЇХ ПЕРЕРОБКИ В СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ 253

СЕКЦІЯ. Психологічні науки

Лєсніченко Н.П., Сидорчук Т.О., Олійник О.П.
ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ДО РОБОТИ В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ УЧНІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ…… 256

Monika Małgorzata Białoszycka, studentka [2]
Opiekunowie naukowy: doktor nauk medycznych, docent Katedry Stomatologii Dziecięcej [1]
Pachevska A.V.
doktor nauk medycznych, docent Katedry Stomatologii Dziecięcej [1]
Kasianenko D.M.

[1] *Narodowy Uniwersytet Medyczny w Winnicy im. M. I. Pirogowa, Winnica, Ukraina*
[2] *Wydział Lekarski, Collegium Medicum, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Olsztyn, Polska*

WPŁYW STAŁYCH STOMATOLOGICZNYCH KONSTRUKCJI ORTOPEDYCZNYCH NA SKŁAD MINERALNY PŁYNU JAMY USTNEJ

Aktualność. Protetyka stomatologiczna- to dziedzina stomatologii zajmująca się przywracaniem struktury i funkcji zębów oraz poprawą ich wyglądu. Dzięki protetyce można uniknąć takich problemów zdrowotnych jak niestrawność czy nieprawidłowy zgryz. Protetyka stomatologiczna daje szansę na odzyskanie pewności siebie oraz poprawę wyglądu i funkcjonalności jamy ustnej. Pacjenci mogą korzystać z urządzeń ortopedycznych w postaci implantów i protez stałych. Warto jednak pamiętać, że długotrwałe protezy stałe wymagają starannej pielęgnacji, a ich długotrwałe użytkowanie zależy nie tylko od czynników fizycznych, ale także od wydzielania śliny i jej składu mineralnego.
Cel. Zwiększenie efektywności stosowania stałych aparatów ortopedycznych w oparciu o badanie właściwości fizykochemicznych i składu mineralnego płynu jamy ustnej.
Materiały i metody. Badanie przeprowadzono u 20 pacjentów podzielonych na dwie grupy grupy: porównawcza (1) i główna (2) po 10 pacjentów w każdej z nich. Grupę porównawczą stanowili zdrowi pod względem stomatologicznym dorośli obojga płci w wieku 30-40 lat, bez objawów stanu zapalnego w jamie ustnej i chorób przewodu pokarmowego. Grupę główną (2) stanowili dorośli pacjenci, leczeni stałymi aparatami ortopedycznymi. Ślinę mieszaną pobierano na początku terapeutycznego stosowania urządzeń wymiennych (w pierwszym dniu wizyty w klinice) oraz po 3 i 6 miesiącach leczenia w celu bezpośredniego oznaczenia parametrów biochemicznych i badania krystalizacji.
Wyniki badań. Przeprowadzone badania wykazały, że w trakcie leczenia ortopedycznego pogarsza się wskaźnik higieny jamy ustnej, zostaje zaburzona funkcja krystalotwórcza śliny mieszanej, co potwierdza różnica pomiędzy średnimi wartościami wapnia, fosforu i fosfatazy alkalicznej śliny mieszanej przed, i 3 i 6 miesiącach po założeniu protez stałych w kierunku obniżenia tych wskaźników tych pierwiastków chemicznych.
Wnioski. Protetyka stomatologiczna odgrywa kluczową rolę w utrzymaniu zdrowia jamy ustnej i poprawie jakości życia pacjenta. Dla skuteczności leczenia ortopedycznego przy użyciu stałych aparatów ortopedycznych należy uwzględnić zmiany składu mineralnego płynu w jamie ustnej przed i w trakcie leczenia.

Морозова Л.П.,
к.хім.н., старший викладач кафедри
технології розведення, виробництва і
переробки продукції дрібних тварин
Вінницький національний аграрний університет

ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ ПЛАСТИФІКАТОРІВ ЯК ФОРМОУТВОРЮЮЧИХ РЕЧОВИН У ПРОЦЕСІ ВИГОТОВЛЕННЯ ЖЕЛАТИНОВИХ КАПСУЛ

Однією з найважливіших проблем сучасної фармацевтичної технології є збільшення кількості вітчизняних лікарських препаратів на ринку за рахунок розширення асортименту лікарських форм, особливу увагу приділяючи саме твердим лікарським формам з огляду на численні їхні переваги. Широкі можливості призначення лікарських препаратів у формі капсул зумовили збільшення їх виробництва і споживання. Так, за кордоном серед дозованих лікарських препаратів промислового виробництва препарати в капсулах займають третє місце після таблеток і ампульованих розчинів.

Перші повідомлення про капсули як лікарську форму виявлені в Папірусі Еберса, датованому приблизно 1500 р. до н. е. Капсула − це тверда лікарська форма з м'якою чи твердою оболонкою, що містить одну дозу однієї або більше діючих речовин. Вміст капсул може бути твердим, м'яким або рідким. Він складається з однієї або більшої кількості діючих речовин без додавання або з додаванням допоміжних речовин, такими як розчинники, розріджувачі, змащувальні чи розпушувальні речовини. Вміст капсули не повинен руйнувати оболонку, однак під дією травних соків оболонка має руйнуватися і вивільняти вміст.

Капсули можуть бути класифіковані як:

- капсули тверді – це тверді однодозові препарати. Вони складаються з твердої оболонки різної місткості та форми і містять м'який або рідкий препарат. Оболонка виготовляється з желатину або інших речовин і складається з двох циліндричних частин, відкритих з одного кінця та закритих і заокруглених з іншого. Одна з частин заповнюється вмістом і закривається шляхом насування на неї іншої частини;

- капсули м'які – це тверді однодозові препарати. Вони складаються з твердої оболонки різної місткості і містять твердий, м'який або рідкий препарат. Оболонка виготовляється з желатину або інших речовин і зазвичай товща за оболонку твердої капсули, складається з однієї частини;

- капсули з модифікованим вивільненням – це тверді або м'які капсули, вміст і/або оболонка яких мають у складі спеціальні допоміжні речовини або готуються спеціальним способом, призначеним для зміни швидкості, місця або

часу вивільнення діючої речовини. До цієї групи належать капсули з пролонгованим, відстроченим та пульсуючим вивільненням;

- капсули кишковорозчинні (гастрорезистентні) – це капсули з відстроченим вивільненням, які мають бути стійкими у шлунковому сокові і вивільняти діючу речовину у кишковому сокові. Вони можуть бути вироблені способом заповнення капсул гранулами або частинками, вкритих кишковорозчинною оболонкою. В інших випадках оболонка капсули вкрита кишковорозчинним покриттям;

- облатки – це тверда лікарська форма, що складається з твердої оболонки та містять одну дозу однієї або декількох діючих речовин. Оболонка облатки приготована з рисового борошна і складається з двох плоских циліндричних частин. Перед застосуванням облатки занурюють у воду на декілька секунд, поміщають на язик і проковтують, запиваючи водою.

В даний час лікарська форма у вигляді желатинових капсул стала дуже популярною у виробників фармацевтичних препаратів, лікарів і споживачів, завдяки ряду позитивних характеристик. До них, зокрема, належить:

- висока біологічна доступність. Дослідження показали, що м'які капсули швидше

розпадаються в організмі людини, ніж таблетки, а їх рідкий вміст швидше і легше абсорбується. Відповідно фармакологічна дія лікарської речовини виявляється вже за 4-5 хвилин. Лікарська речовина інкапсульована в оболонку м'яких капсул може бути рідкою або малорозчинною у воді.

- висока точність дозування. Однорідність вмісту ±5 % досягається при застосуванні ротаційного способу виробництва м'яких желатинових капсул. Естетичність і коригуюча здатність − виключається неприємний смак і запах лікарського речовини, що особливо важливо в педіатрії. Менша кількість допоміжних речовин при виготовленні капсул, ніж, наприклад, при виробництві таблеток. У м'яких капсулах можна розфасовувати препарати в незмінному вигляді, не піддаючи їх вологій грануляції та впливу тепла, як це має місце у виробництві таблеток.

Недоліком желатинових капсул є їх висока чутливість до вологи, що вимагає дотримання певних умов їх зберігання і введення до складу оболонки консервантів. Таким чином, желатинові капсули, завдяки цінним властивостям і багатьом перевагам, є незамінною лікарською формою для багатьох препаратів. Як правило, в м'які капсули інкапсулюють в'язкі рідини, масляні розчини, пастоподібні речовини, що не взаємодіють з желатином.

Желатин є основною речовиною, використовуваною у фармацевтичній галузі як основи для виробництва твердих желатинових капсул (рис. 1).

Рис.1. Тверді желатинові капсули

Желатин здатний утворювати гель у воді, а саме розчинятися в гарячій воді і утворювати гель при охолодженні. Желатин розчинний в гліцерині, пропіленгліколі, розбавлених кислотах і лугах, але випадає в осад при дії сильних кислот і лугів. Желатин не розчинний в більшості органічних розчинників, таких як спирти, ацетон і хлороформ. Одним з важливих фізичних показників желатину, що впливають на технологічні властивості желатинової стрічки, є міцність гелю по Блуму. Цей показник повинен варіюватися від 150 г до 250 г. При інших рівних умовах, чим вище міцність гелю по Блуму використовуваного желатину, тим вище фізична стабільність оболонки капсули. З літературних даних відомо, що вміст його в оболонці м'якої желатинової капсули може варіюватися від 60 % до 80 %. Ці кількості були взяті за основу при експериментах з розробки складу желатинової оболонки капсули.

Для надання капсулам еластичності використовують пластифікатори. Висока температура склування безводного желатину (Tg>100°C) не дозволяє отримати гнучку стрічку при виготовленні желатинових капсул. Полімери при температурах вище температури склування являють собою пластичну масу, а при температурах нижче температури склування в твердому і досить крихкому стані. Вода є ефективним пластифікатором для желатину і знижує температуру склування пропорційно її вмісту. Однак через свою летючість, вода втрачається в процесі сушіння, що робить желатинову оболонку ламкою і крихкою. Для вирішення цієї проблеми в склад желатинової оболонки вводять нелеткі пластифікатори, які замінюють воду в безпосередній близькості від білкових ланцюгів і зменшують білок-білкові взаємодії з подальшим збільшенням рухливості білкових ланцюгів і зменшенням температури склування желатину, що призводить до підвищення гнучкості і покращує технологічні властивості оболонки в процесі її виготовлення та терміну придатності. Тип і концентрація пластифікатора(ів) в оболонці залежать від складу наповнювача, тобто від можливої взаємодії з наповнювачем.

Типовими пластифікаторами, що використовуються у складі оболонки м'яких желатиновихкапсул є гліцерин, сорбіт, частково зневоднений сорбіт, мальтіт, маніт, пропіленгліколь тощо. Співвідношення між вагою сухого желатину і пластифікатора визначає міцність оболонки і зазвичай знаходиться в межах 0,3-1,0. Додавання зростаючих кількостей пластифікатору змінює фізичні властивості желатинової плівки − збільшує її гнучкість, відносне подовження при розриві, утримання води, проникність розчиненої летючої речовини, і зменшує точку склування, міцність на розрив та модуль пружності. Вибір типу

пластифікатора і його концентрації є критичним для фізичної і хімічної стабільності капсул при виробництві та зберіганні, впливає на розчинення або розпад капсул.

Гліцерин, найбільш часто використовуваний пластифікатор для м'яких желатинових капсул, специфічно взаємодіє з желатином, що призводить до формування термостабільної, гелевої структури. Його пластифікуюча здатність головним чином випливає з прямих взаємодій з желатином і тільки частково залежить від гігроскопічних властивостей, а також пов'язана з його низькою молекулярною масою і низькою летючістю.

Сорбіт є непрямим пластифікатором, в основному діє як зволожуючий агент, спільно з водою є ефективним пластифікатором. У порівнянні з гліцерином, його пряма пластифікуюча здатність значно нижча, що видно з незначного зниження температури переходу желатину в склоподібний стан.

Пропіленгліколь є більш ефективним пластифікатором, в порівнянні з сорбітолсорбітановою сумішшю і навіть гліцерином. Але через його більш високу летючість в порівнянні з гліцерином, використання пропіленгліколю призводить до значного погіршення механічної міцності оболонки з плином часу. Крім того, желатинові оболонки, що містять пропіленгліколь, як пластифікатор, більш липкі ніж ті, які містять гліцерин або сорбіт і вимагають набагато більш низьких температур охолоджуючого барабана для вилучення оболонки з барабанів в процесі виробництва м'яких капсул.

Вода при 60-70 °С виконує функцію розчинника для отримання розплавленої желатинової маси. Співвідношення маси води до маси сухого желатину може варіювати від 0,7 до 1,3, в залежності від в'язкості використовуваного желатину. Після того, як капсула сформована, вода практично повністю видаляється в процесі сушіння.

З метою розробки оптимального складу оболонки були напрацьовані зразки капсул з желатинової маси з різним складом (желатин/пластифікатор/вода) (табл. 1). Технологія отримання желатинової маси для напрацювання зразків капсул була однаковою. Для цього завантажують воду (очищену) і наприклад, гліцерин, перемішують протягом 20±5 хвилин, нагрівають до 80±2 °С. Потім завантажують желатин і перемішують при нагріванні (80±2 °С) під вакуумом (0,7±0,1 кгс/см^2) до повного розчинення желатину. Із желатинової маси за допомогою вакууму (0,6-0,8 кгс/см^2) видаляють бульбашки повітря та передають на капсулювання. Сушка капсул здійснюється при температурі 18-25 °С і відносній вологості повітря 25±5 % до залишкової вологості оболонки 5-8 %.

Тест "розпадання" виконували у відповідності до вимог ДФУ 2.9.1. В'язкість вимірювали на віскозиметрі Брукфільда DV-II+Pro з використанням системи коаксіальних циліндрів. Міцність капсул вимірювали за допомогою аналізатора текстури BROOKFIELD CT3.

Таблиця 1. Критерії оцінювання складу капсул

Ж/П/В*	В'язкість желатинової маси при 60° С, Па/с **	Час деаерації маси, хв	Кондиційні капсули, %	Розпадання, хв	Міцність капсули, Н/сек
1,0/,03/0,7	20,05	150	63,0	25	18,8
1,0/,03/0,8	19,23	135	75,3	24	17,5
1,0/,03/0,9	18,04	115	72,2	26	22,4
1,0/0,3/1,0	17,11	105	69,5	23	21,9
1,0/0,35/0,9	18,52	90	85,4	17	20,6
1,0/0,4/0,9	17,74	75	90,5	18	19,8
1,0/0,45/0,9	16,72	70	95,2	14	14,1
1,0/0,5/0,9	12,06	60	95,8	16	13,7
1,0/0,55/0,9	10,25	55	90,2	12	13,0
1,0/0,6/0,9	8,47	50	88,4	10	11,9
1,0/0,41/0,9	15,30	70	95,4	15	17,8
1,0/0,42/0,9	14,66	65	96,7	16	17,0
1,0/0,43/0,9	13,25	60	97,2	15	15,9
1,0/0,44/0,9	12,30	60	94,9	14	14,7

* - співвідношення желатин/пластифікатор/вода;

** - випробування проводили відповідно до вимог ДФУ, 2.2.10, Метод ротаційної віскозиметрії (Віскозиметри з обертовим стрижнем). Випробування проводили на ротаційному віскозиметрі типу Брукфільда DV-II+PRO з використанням коаксіального циліндра (№ 28) (кутова швидкість від 10 до 20 об/хв.; значення крутного моменту не менше 10 %).

В результаті проведених досліджень було визначено, що найбільш оптимальне співвідношення желатину/пластифікатору/води в масі желатину становить – 1,0/0,4-0,45/0,9. Даний склад желатинової маси має оптимальні технологічні характеристики і дозволяє виробляти якісні капсули, що відповідають вимогам методам контролю якості лікарських засобів.

Таким чином, дещо поступаючись в популярності таблеткам, капсули впевнено займають почесне друге місце серед твердих лікарських форм. Хоча капсули на сьогоднішній день і не є лідерами на фармацевтичному ринку, та вони мають ряд переваг перед іншими лікарськими формами, а саме: висока біодоступність, точність дозування,висока стійкість та стабільність, маскуюча здатність тощо, що дозволяє капсулам, як лікарській формі займати перші місця в рейтингу використання їх, як виробниками, так і споживачами лікарських засобів.

Список використаних джерел

1. Фармацевтична енциклопедія. Голова ред. ради та автор передмови В.П. Черних: Нац.фармац. ун-т України. 2-ге вид., переробл. і доповн. Київ: МОРІОН. 2010. 1632 с.

2. Державна Фармакопея України. 1-е видання. Харків: PIPER. 2001. 531 с.

3. Довідник по ветеринарній рецептурі та технології виготовлення лікарських форм. Київ:Урожай. 1989. 224 с. ISBN 5-337-00314-3.

4. Чуєшов В.І. та ін. Технологія ліків промислового виробництва. 2-е видання. Харків: НФаУ. 2012. Т.1. С. 334 – 362.

СЕКЦІЯ 06. Хімічні науки

Кривоніс С.В.

Іллінецький аграрний фаховий коледж

ДОСЛІДЖЕННЯ ШКІДЛИВИХ ВИКИДІВ МОЛОКОПЕРЕРОБНОГО ВИРОБНИЦТВА В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ

Дослідження шкідливих викидів і їх впливу в процесі молокопереробного виробництва має актуальність у сучасному контексті підвищення уваги до екологічних проблем та стану довкілля в загальному. Сьогодні ми можемо спостерігати зростання екологічної свідомості серед населення та збільшення кількості вимог до підприємств у сфері збереження природних ресурсів та зниження до мінімуму негативного впливу на навколишнє середовище.

Пошук, розробка та впровадження нових технологій очищення стічних вод молокопереробних підприємств необхідна через низьку ефективність роботи вже існуючих очисних споруд. Класична технологія, що характеризується наявністю рециркуляційних потоків, використовується для біологічного очищення, але у порівнянні має високі витратати електроенергії на оброблення стічних вод та утворення великої кількості надлишкової біомаси. Забезпечення контролю та сталості викидання шкідливих речовин та осадів вимагає додаткових матеріальних витрат. Саме тому існує потреба у розробленні нових технологій для очищення стічних вод обґрунтована зміною фазово-дисперсного стану та характеру забруднень стічних вод молокозаводів. Зменшення обсягів виробництва пастеризованого молока, зростання попиту на кисломолочну продукцію, а також підвищенням концентрації нерозчинених органічних часток порівняно із вмістом розчинених сполук стало причиною зміни складу стічних вод молокозаводів, що спостерігається останні 10 років .

Відсутність досконалих ресурсоощадних технологій переробки сироватки що утворюється під час виробництва молочних продуктів близько 90 % від об’єму молока, яке переробляється призводить до того, що основну частину сироватки разом із стічною водою (СВ) скидають у каналізацію, що створює екологічну проблему. Відомі різні методи утилізації сироватки – ультрафільтрація, сушіння, виробництво етилового спирту та інших продуктів але вони малоефективні та майже не застосовуються. ХСК сироватки і СВ становить, відповідно близько 70000 та 3000 мг/л. Низька ефективність виробництва, великі втрати цінних речовин, штрафи за скидання викидів, все це є результатом недостатнього промислового використання відходів.

Для очищення промислових стічних вод застосовують, зокрема, механічні, біологічні, хімічні та фізико-хімічні методи. Проте в окремих випадках виникає потреба комплексному підході та застосуванні кількох методів. Для очищення стічних вод застосовують безліч методів, з яких сорбційні дають змогу вилучати забруднення у слідових кількостях. Під час реалізації очищення стічних вод адсорбційним методом використовують природні та синтетичні матеріали. Тому актуальною є проблема дослідження механізмів адсорбції для з'ясування доцільності подальшої регенерації сорбентів.

Дослідження шкідливих викидів молокопереробної промисловості є важливою темою, оскільки ця галузь може впливати на навколишнє середовище та здоров'я людей. Ось деякі аспекти, які варто врахувати під час такого дослідження:

1. Види викидів:

- газоподібні викиди включають аміак, метан та інші леткі органічні сполуки, що можуть виділятися під час процесів ферментації та очищення;
- рідкі викиди включають стічні води, які можуть містити залишки молока, миючі засоби, жири, білки та інші забруднювачі;
- тверді відходи включають відходи упаковки, залишки сировини та інші тверді матеріали.

2. Вплив на навколишнє середовище:

- забруднення водних ресурсів через скидання стічних вод;
- вплив на повітря через викиди шкідливих газів;
- вплив на ґрунти через неправильне утилізування відходів.

3. Методи дослідження:

- хімічний аналіз: визначення складу викидів за допомогою лабораторних методів (газова хроматографія, спектроскопія тощо);
- екологічний моніторинг: регулярний контроль за якістю повітря та води в районах поблизу підприємств;
- оцінка ризиків: аналіз потенційних ризиків для здоров'я населення та екосистем.

4. Законодавчі та регуляторні аспекти:

- ознайомлення з нормами і стандартами викидів, які встановлюються національними та міжнародними організаціями;
- вимоги до звітності та моніторингу з боку підприємств.

5. Заходи щодо зменшення викидів:

- впровадження нових технологій очищення стічних вод;
- використання безвідходних технологій;
- рециклінг і утилізація відходів.

6. Соціальні аспекти:

- інформування населення про можливі ризики;
- співпраця з громадами для покращення екологічної ситуації.

Отже, ці аспекти можуть слугувати основою для більш детального дослідження шкідливих викидів у молокопереробній промисловості. Періодично проводяться перегляди встановлених нормативів утворення

відходів з метою зменшення їх обсягів. Також впроваджуються нововведення щодо системи на утилізацію пакувальних матеріалів, відпрацьованих мастил та зношених шин, а також проводять інструктаж співробітників з поводження та утилізації відходів.

Список використаних джерел

1. Пічкурова З. Інноваційна складова економічного розвитку Німеччини в умовах глобальної конкуренції. Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. 2022. №1 (5). С. 309-316.
2. Семірягін с. Екологічна безпека в контексті шкідливих чинників промислових викидів як умова гігієни праці і безпеки життєдіяльності людини. Journal of Scientific Papers "Social Development and Security», 2023. Вип. 13. № 5. С. 192-199.
3. Скобло Ю. С., Тішенко Л. М., Цапко В. Г. Безпека життєдіяльності. Вінниця: Нова книга, 2022. 368 с.

СЕКЦІЯ 13. Педагогічні науки

Карабітськова Н.О., ст. викладач
кафедри іноземних мов та міжкультурної комунікації
Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця

MODERN INTERACTIVE TECHNOLOGIES TRAINING FOREIGN LANGUAGES

Technology is constantly evolving and the educational process is not standing still, but it also needs to be constantly improved. This applies to both teacher training and the use or creation of new teaching technologies. Traditional teaching methods are gradually being replaced by new, active methods that inspire foreign language learners with their variety and effectiveness. It is interactive technologies that motivate pupils and students to learn foreign languages with pleasure, because the learning process takes place in a friendly atmosphere, mutual respect and positive interaction not only with the teacher, but also with classmates or fellow students, working in pairs or groups, which contributes to the development of communication competence, exchange of experience, ability to express their opinions and argue their point of view. Students put the new material into practice in the form of games, discussions, brainstorming, debates, problem-solving, etc. It is important to emphasise that no one dominates the classroom, not the teacher, not the students, not the opinions. Equality, non-confrontation and respect for others are essential in this classroom, otherwise communication cannot be successful and the learning process will always be productive. In addition to didactic material, mini-films can be shown on the screen, such as a tour of Ukrainian cities, interviews with famous and

interesting people and reports [4, p. 211-212] prepared by schoolchildren or students in a foreign language as a homework assignment.

It would be good if, after a few years, every pupil or student had a laptop in the classroom. This way, the creative work in pairs or groups can be more creative, i.e. the learners can create presentations, tables, charts, infographics and diagrams together. Afterwards, each group will present their results on an interactive whiteboard, which will visualise and structure the main information in a beautiful way and will be remembered by other students. Foreign language learning can also take place with the help of mobile phones (applications with interactive exercises), tablets (interactive games), social networks (communication with native speakers), interactive interaction with students, creation of their own sticky notes with foreign language captions or web quests [3, p. 123-124]. Internet resources can be used to search for information, create presentations or projects, and educational computer programs can be used in the learning process [2, p. 5-8]. There is also the possibility of learning foreign languages with the help of artificial intelligence, which is an interesting way, but the effectiveness of this method has not yet been sufficiently studied by scientists [2, p. 9] and its impact on pupil or student performance. In distance learning, videoconferencing provides an opportunity to demonstrate interactive videos, interactive images and presentations on the screen.

Thus, virtual reality technologies are gradually becoming part of our lives and will soon become commonplace for us. Modern foreign language classes cannot be imagined without the use of interactive learning technologies that arouse the interest of students and have a positive impact on learning outcomes. In some classes, attention is focused not on learning new information, but on acquiring the skill of communicating with other people in a foreign language and the ability to apply their knowledge in life. Modern approaches to language learning are characterised by more effective and innovative methods [1, p.115], which make it possible to practice applying the language in real life with the help of new technologies. Thus, a person who speaks a foreign language in the registers gets rid of the language barrier and in the future will have more chances to successfully pass a job interview, get a good job, find common ground with colleagues, convince their project of its success, negotiate with foreign partners at the highest level, or speak at an international conference and generally travel the world using their knowledge of a foreign language. It is worth noting that the fast pace of modern life also requires rapid assimilation of new information. Thanks to modern interactive technologies, the learning process is facilitated, memorisation is accelerated, and motivation, satisfaction with the process and the result of learning is increased. Visualisation of learning material on an interactive whiteboard creates the necessary associations to better retain important information in memory, and learning in a game form, on educational platforms, apps and discussions of different views and ideas in a smaller group, making learning more informative, engaging and diverse.

Список використаних джерел

1. Гнатик К.Б., Фодор К.Й. Особливості застосування сучасних підходів у вивченні іноземних мов. *Інноваційна педагогіка*. 2023.Вип. 59. С. 113 –116.

2. Григошкіна Я.В., Яненко І.В., Янишин О.К. Сучасні технології викладання іноземних мов: аналіз технологій для забезпечення ефективної індивідуальної освіти. *Академічні візії*. 2023. Вип. 21. С. 10.

3. Новак І.М. Інтерактивні методи навчання іноземних мов у закладах вищої освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2021.Том 1. Вип. 32. С. 121–125.

4. Харламова Л.С., Чала Н.Д., Ковальова І.В. Сучасні технології викладання іноземних мов у технічних ЗВО. *Науковий вісник Льотної академії.* Серія: Педагогічні науки: збірник наукових праць. Кропивницький: ЛА НАУ, 2020. Вип. 7. С. 209 – 215.

Лисак С.М., студентка 2-го курсу
***Науковий керівник:* викладач кафедри природничих, правових та суспільних дисциплін**
Кулик А.А.
Вінницький кооперативний інститут

ВИКОРИСТАННЯ ОНЛАЙН-ІНСТРУМЕНТІВ ПРИ НАВЧАННІ

Науково-технічний прогрес, інформатизація суспільства XXI століття, пандемія 2020 року зумовили необхідність інноваційної діяльності у навчанні. Потужний потік нової інформації, застосування комп'ютерних технологій у різних сферах життя людини, розповсюдження гаджетів і комп'ютерів мають великий вплив на виховання сучасної молоді і її сприйняття навколишнього світу. Істотно змінився і характер практичної діяльності, і захоплення. Раніше інформацію з будь-якої теми студенти могли отримати з підручника, довідників, лекції викладача. Але сьогодні, з огляду на сучасні реалії, потрібно вносити в навчальний процес нові методи подачі інформації. Наразі, отримання знань відбувається у формі використання комп'ютерних мереж і онлайнових засобів, що набагато легше сприймається молоддю.

Саме тому сьогодні широко використовуються цифрові технології, які могли б найбільш повно враховувати вікові особливості, інтереси, спрямованість, здібності кожного студента. На практиці поєднуються елементи традиційних занять та сучасні інноваційні методи роботи. Використання дидактичних online-сервісів дозволяє сформувати особистість, яка має міцні знання з теми і здатна адаптуватися в умовах сьогодення. Широке використання цифрових технологій спонукає до самостійної праці, творчого мислення, вирішення ситуацій, пошуку [1].

Потрібно врахувати, що найбільш успішними на ринку праці в найближчій перспективі будуть фахівці, які вміють навчатися впродовж життя, критично мислити, ставити цілі та досягати їх, працювати в команді, спілкуватися в багатокультурному середовищі та володіти іншими сучасними вміннями.

Важливою складовою ефективного використання електронних ресурсів для організації співпраці є вміння підбирати інструменти та створювати контент. Потрібно вибрати програмне забезпечення, яке відповідає потребам

навчального процесу. Ось деякі критерії, які можна використовувати для визначення найкращого сервісу.

1. Перевага декількох функцій. Деякі інструменти пропонують відмінний сервіс, але зосереджені лише на одному аспекті командної співпраці. Найкраще шукати інструмент, який є насиченою функцією, і дозволяє людям використовувати його різними способами.

2. Зручність використання. Інтерфейс повинен бути інтуїтивно зрозумілим, а навігація – простою.

3. Параметри конфіденційності. Співпраця з командами не означає, що всі розмови і файли мають бути загальнодоступними. Іноді потрібно, щоб учасники команди мали приватні розмови або працювали над міні-проектами [1].

Одним з найпопулярніших онлайн-інструментів для організації навчального матеріалу є Padlet. Цей сервіс надає можливість створення віртуальних дошок для спільної роботи викладачів та студентів, що дозволяє систематизувати та надавати доступ до необхідного навчального матеріалу [2].

До числа корисних онлайн-інструментів для створення інтерактивних досок також варто віднести Parlay Genie, який дозволяє створювати цифрові презентації та доски для спільної роботи навчального матеріалу. Це інструмент для ведення дискусій під час занять з англійської мови. Він сприяє зручному обговоренню, надаючи студентам підказки, і відстежує активність здобувачів освіти в режимі реального часу [2].

LearningApps.org є сервісом для підтримки процесів навчання та викладання за допомогою невеликих інтерактивних модулів. Ці модулі можуть використовуватись безпосередньо як навчальні ресурси або для самостійної роботи. Метою роботи є створити загальнодоступну бібліотеку незалежних блоків, придатних для повторного використання та змін. Блоки (вони називаються Вправами) не включені в жодні конкретні сценарії чи програми, тому вони не розглядаються як цілісні заняття чи завдання, натомість їх можна використати у будь-якому доречному етапі навчання [5].

Онлайн-курс від AR Book для тих, хто хоче навчитися ефективно використовувати технології віртуальної та доповненої реальності в освіті, розробляти цікаві інтерактивні завдання, виконувати вправи, досліджувати та сворювати цікаві проєкти в цифровому конструкторі AR Book. Сервіс можна використовувати в команді з викладачем так і самостійно [4].

Одна з найбільших українських освітніх платформ масових відкритих онлайн-курсів – Prometheus. Тут можна знайти і професійні курси, і такі, які допоможуть вдосконалити життєві навички. Серед найпопулярніших курсів наразі – «Особистий та сімейний бюджет», «Основи Python» та «Навчаймось вчитись». Тут багато курсів з програмування, англійської, маркетингу, побудови онлайн-бізнесу, дизайну, економіки, управління персоналом, бухгалтерського обліку, управління громадами, антикризових комунікацій тощо. Тому дуже корисна для студентів та молодих фахівців [6].

Список використаних джерел

1. М. Гладун Сучасні онлайн-інструменти інтерактивного навчання як технологія співробітництва. *Open educational e-environment of modern University*, № 4. (2018).
2. Найкращі онлайн-інструменти для організації дистанційного навчання у 2024 році. https://allright.com/uk/blog/teacher_blog_ua/najkrashhi-onlajn-instrumenti-dlya-organizacziyi-distanczijnogo-navchannya-u-2024-roczi
3. Нова українська школа. Концепція. http://mon.gov.ua/activity/education/zagalna-serednya/ua-sch-2016/.
4. Онлайн-курси AR Book. https://arbook.info/.
5. Сервіс LearningApps.org https://learningapps.org/impressum.php.
6. Платформа Prometheus. https://prometheus.org.ua/.

Мироненко Р.Ю., магістр
***Науковий керівник:* д.б.н., професор кафедри теорії та методики фізичного виховання**
Христова Т.Є.
Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького

СИНЕРГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ ДІТЕЙ СЕРЕДНЬОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ З БРОНХІТОМ

Захворювання органів дихання займають значне місце в патології внутрішніх органів та мають тенденцію до зростання [3]. За поширеністю перше місце серед бронхолегеневої патології у дітей посідають рецидивні форми бронхітів. Рецидивний бронхіт зустрічається у дітей різного віку. У подальшому житті можлива трансформація рецидивного бронхіту на бронхіальну астму або хронічний бронхіт, що призводить до погіршення якості життя окремої людини та зменшення потенціалу здоров'я нації [4]. Крім того, значними є економічні витрати, пов'язані з тимчасовою непрацездатністю батьків при виникненні рецидиву бронхіту в дитини [1].

Гострий період рецидивного бронхіту характеризується бурхливим перебігом, спонукаючи педіатрів на призначення потужної протизапальної терапії. Подібна тактика виявляється не завжди виправданою, оскільки призводить до посилення алергізації дитячого організму та ослаблення імунітету. До того ж вартість медикаментозної терапії при даному захворюванні є високою. Тому важливість розробки програм фізичного виховання та реабілітації, які базуються на природних засобах відновлення та підтримання здоров'я, для дітей з рецидивним бронхітом набуває все більшого значення [2, 5].

У наявних програмах фізичного виховання дітей із різними респіраторними захворюваннями недостатньо уваги приділено застосуванню нетрадиційних методів відновлення здоров'я. Наявні рекомендації стосуються

використання йога-терапії, китайської рефлексотерапії, су-джок терапії та цигун-терапії. Проте не було виявлено досліджень щодо комплексного застосування нетрадиційних засобів фізичного виховання у дітей з рецидивним бронхітом.

Мета дослідження – апробувати синергічну програму фізичного виховання, спрямовану на загальне зміцнення організму дітей середнього шкільного віку з рецидивним бронхітом.

Весь комплекс досліджень був виконаний у 2024 році. В експерименті брали участь 24 школяра з встановленим діагнозом «рецидивний бронхіт» віком 9-10 років, які відносяться до вікової групи середнього шкільного віку. Після оцінки фізіологічного розвитку та стану здоров'я діти були розподілені на дві групи (експериментальну та контрольну) по 12 осіб в кожній. Школярі контрольної групи (КГ) займалися фізичною культурою за традиційною програмою для цієї нозології. Для дітей експериментальної групи була розроблена комплексна програма фізичного виховання, яка поєднувала традиційні (лікувальна гімнастика, масаж, м’які техніки мануальної терапії) та нетрадиційні (східні гімнастики, рефлексотерапія, аюрведична дієтотерапія) засоби відновлення здоров’я.

Первинне обстеження показало низьку фізичну підготовленість дітей із рецидивним бронхітом за рекомендованими тестами фізичної підготовленості для школярів цього віку. На початку експерименту зниження результатів склало: в бігу за 6 хв. − 680 метрів (хлопчики), 600 метрів (дівчатка); у човниковому бігу − 4 секунди (хлопчики), 5 секунд (дівчатка); у стрибках у довжину − 45 см та 84 см відповідно; у підйомі тулуба з положення лежачи на спині – 4 рази (хлопчики), 4 рази (дівчатка). За період дослідження відзначене поліпшення результатів рухових тестів. Показники рухових тестів у дітей експериментальної групи наблизилися до показників здорових одноліток за всіма тестами; відставання зберіглося в дітей контрольної групи: у бігу за 6 хв. – у хлопчиків – 460 метрів, у дівчаток – 440 метрів; у човниковому бігу в хлопчиків − 0,2 секунди, у дівчаток − 1,1 секунди; у стрибках в довжину − у хлопчиків − 38 см, у дівчаток – 52 см.

Найбільшими виявилися відмінності між групами до та після експерименту при виконанні човникового бігу: приріст показників тестів значно вище в дітей експериментальної групи (у хлопців – 2,1 с, у дівчат − 1,3 с). Менш вираженими виявилися відмінності між дітьми обох груп при виконанні стрибків у довжину: хлопчики (7 см), дівчата (7 см), а також в руховому тесті «підйом тулуба з положення, лежачи на спині» в експериментальній групі й контрольній групах результати були достовірно вище.

Після впровадження синергічної програми фізичних тренувань результати виміру екскурсії грудної клітки підтвердили достовірний приріст показників у дітей із рецидивним бронхітом експериментальної групи. З нижньої межі норми (6 см) екскурсії грудної клітки в дітей експериментальної групи змістилися до верхньої межі норми (8 см). Тоді як у дітей контрольної групи показники екскурсії грудної клітки збільшилися не більше, ніж на 0,5 см.

Аналіз результатів вимірювання пікової швидкості видиху (ПШВ) до експерименту показав легкий ступінь важкості (>80%) швидкості видиху в дітей із рецидивним бронхітом за оцінними критеріями Н.П. Шабалова. Відставання від здорових однолітків склало як в експериментальній, так і в контрольній групах − 16%. Після завершення проходження комплексної програми фізичних тренувань в дітей експериментальної групи ПШВ зросла в середньому на 17% (при $p<0,05$) і склала 101,2±8,7% від первинного значення, що відповідає віковій нормі. У контрольній групі збільшення ПШВ склало 13% (при $p>0,05$) і цей показник досяг рівня 96,0±6,7% від первинного значення, що свідчить про позитивну динаміку.

Спеціальні фізичні вправи сприяли поліпшенню функції зовнішнього дихання дітей з рецидивним бронхітом. Після експерименту відзначене достовірне підвищення пікової швидкості видиху на 17%; приріст $ОФВ_1$ склав 17%, $МОШ_{25}$ − 22%, $МОШ_{50}$ − 26%, $МОШ_{75}$ − 32%, останнє свідчить про поліпшення прохідності повітря по бронхах дрібного калібру.

Результати проби Штанге в дітей з рецидивним бронхітом експериментальної групи наблизилися до норм здорових однолітків та склали в хлопчиків 35,7±3,2 с, у дівчаток − 32,7±2,1 с. Показники проби Генчі по закінченню курсу фізичних тренувань відповідали високому рівню і дорівнювали в хлопчиків 15,0±2,6 с, у дівчаток – 14,0±1,4 с.

Вплив комплексних фізичних тренувань на організм позитивно позначився на фізичному, функціональному та емоційному стані дітей з рецидивним бронхітом. У результаті підвищився рівень їх рухової активності. Дослідження показали, що вихідні показники ЧСС в експериментальній і контрольній групах практично не відрізнялися (при $p>0,05$): в експериментальній групі ЧСС дорівнювала 84,8±5,1 уд./хв., у контрольній − 83,8±10,3 уд./хв. Після курсу фізичних тренувань ЧСС в дітей з рецидивним бронхітом експериментальної групи склала 83,9±5,6 уд/хв., контрольної групи – 84,5±7,1 уд./хв.

Результати, отримані наприкінці курсу фізичних тренувань свідчать про те, що в експериментальній групі функціональний стан серцево-судинної системи дітей був достовірне вище, ніж у контрольній (при $p>0,05$)

Застосування синергічної програми фізичного виховання для дітей із рецидивним бронхітом дозволило поліпшити психоемоційний стан молодших школярів. Відзначене зниження рівня тривожності (за шкалою CMAS) − в 7 дітей (58%) – до нормального рівня, в 4 дітей (33%) – до підвищеного рівня, в 1 дитини (9%) − зберігся високий рівень тривожності. Після проходження курсу фізичної реабілітації рівень самооцінки в дітей експериментальної групи був у значній мірі вище, ніж у дітей контрольної групи: високий рівень − в 60%, середній – в 40% дітей.

При опитуванні батьків через один рік після впровадження комплексної програми фізичних навантажень було визначено, що нестабільна ремісія відзначалася в 4 (33%) дітей експериментальної групи та в 7 (58%) дітей контрольної групи. Стабільна ремісія спостерігалася в 8 (67%) осіб експериментальної групи та 5 (42%) дітей контрольної групи.

Отже, в процесі дослідження була доведена ефективність синергічної програми фізичного виховання дітей середнього шкільного віку, спрямованої на загальне зміцнення організму дітей з рецидивним бронхітом.

Список використаних джерел

1. Григус І.М. Фізична реабілітація при захворюваннях дихальної системи: навч. посіб. Львів: Новий світ - 2000, 2012. 186 с.
2. Мовасик Н.І. Фізична реабілітація при порушеннях діяльності органів дихання. Львів: Здоров'я, 2014. 166 с.
3. Мухін В.М. Фізична реабілітація. Київ: Олімп. література, 2009. 488 с.
4. Христова Т.Є., Михайлютенко С.С. Комплексне використання засобів фізичного виховання на заняттях в спеціальних медичних групах (при бронхіальній астмі). *Динамиката на съвременната наука-2016*: материали за XII междунар. научна практична конф. Т. 2. София. 2016. С. 64-66.
5. Христова Т.Є., Суханова Г.П. Основи лікувальної фізичної культури: навч. посіб. Мелітополь: ТОВ Колор Принт, 2015. 172 с.

Омелько М.А., викладач,
Байлюк Л.А., викладач,
ВСП «Могилів-Подільський технолого-економічний фаховий коледж ВНАУ»

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ШЛЯХОМ ЗАЛУЧЕННЯ ЇХ ДО РОЗВИТКУ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

У сучасному світі постійних змін, глобалізації та швидким технологічним прогресом, розвиток лідерських якостей у студентів стає надзвичайно важливим завданням. Навчання в коледжі необхідне не лише для здобуття професійних знань, але й для формування особистісного розвитку, включаючи вміння приймати рішення, комунікувати, мотивувати і впливати на інших.

Лідерські якості студентів є ключовим фактором успіху не тільки в академічній сфері, але й у майбутній професійній кар'єрі та громадському житті. Високий рівень конкуренції на ринку праці вимагає від молодих фахівців не лише глибоких професійних знань, але й добре розвинених лідерських якостей. Студентські роки є вирішальним періодом для формування цих якостей, оскільки саме в цей час відбувається активне становлення особистості, розвиток професійних навичок та соціалізація індивіда. Розвиток лідерських якостей у студентів сприяє підвищенню їхньої конкурентоспроможності на ринку праці, забезпечує ефективну командну роботу та стимулює особистісний ріст. Лідери відіграють ключову роль у впровадженні інновацій, управлінні змінами та прийнятті рішень у різних сферах діяльності. Тому підготовка майбутніх лідерів є стратегічним завданням системи освіти.

Лідерські навички позитивно впливають на академічну успішність, психологічне благополуччя та професійний успіх випускників. Крім того, сучасні виклики, такі як цифровізація, потребують нових підходів до розвитку лідерських якостей. Інтеграція цифрових технологій у процес навчання відкриває нові можливості для розвитку таких навичок, як комунікація, критичне мислення, управління проєктами та інноваційність.

Таким чином, розвиток лідерських якостей у студентів є багатогранною проблемою, яка має значний вплив на різні аспекти особистісного та професійного життя. Також варто звернути увагу на те, що розвиток лідерських якостей у студентів сприяє створенню більш гармонійного та ефективного освітнього середовища. Лідерські навички допомагають студентам краще організовувати своє навчання, брати активну участь у навчальному процесі та позакласних заходах, що, в свою чергу, підвищує загальний рівень академічної успішності та мотивації. Крім того, в умовах сучасних економічних викликів та нестабільності ринку праці, саме лідерські якості стають тією конкурентною перевагою, яка дозволяє молодим фахівцям знайти своє місце в професійній сфері. Вони сприяють не лише кар'єрному зростанню, але й формуванню здатності до інноваційної діяльності, підприємництва та адаптації до нових умов.

Існує безліч методів, які можна використовувати для розвитку лідерських якостей у студентів, зокрема:

1) Рольові ігри та симуляції, тобто необхідно створити ситуацію, в якій студенти відтворюють роль лідера або беруть участь у ситуаціях, де вони повинні приймати важливі рішення. Наприклад, можна організувати симуляцію командного проекту, де студенти мають спільно працювати, вирішувати проблеми та досягати мети. Цей метод допомагає студентам розвинути навички співпраці, комунікації, прийняття рішень та керування;

2) Менторство: полягає у встановленні індивідуальних відносин між студентами та досвідченими лідерами, які надають їм підтримку, поради та навчання.

3) Організація студентських проєктів: студентські проєкти, такі як волонтерські діяльності, організація заходів або керівництво студентськими групами, надають студентам можливість взяти на себе роль лідера та спробувати свої сили у практичних умовах. Це дозволяє їм розвивати навички керівництва, комунікації, прийняття рішень та управління ресурсами.

4) Тренінги: можна організовувати самостійно або з психологом тренінги з лідерства; це можуть бути тренінги з комунікації, прийняття рішень, управління конфліктами, побудови команди тощо.

5) Рефлексія та самоаналіз: форми рефлексії, такі як ведення щоденних записів по відвідуванню, формування рейтингу групи за семестр допомагають студентам проаналізувати свої дії, прийняти рішення щодо себе чи колективу, оцінити ефективність їхнього лідерства. Це дає змогу виявити сильні та слабкі сторони, а також розробити план розвитку для поліпшення лідерських якостей.

6) Підтримка групової співпраці: важливим аспектом розвитку лідерських

якостей є спроможність ефективно співпрацювати з іншими. Організація групових проєктів, вирішення спільних справ, де студентам потрібно працювати разом, сприяє розвитку навичок комунікації, співробітництва, розподілу обов'язків та вирішенню конфліктів.

7) Підтримка саморозвитку: лідерство є процесом постійного саморозвитку. Студентам слід стимулювати самостійне навчання, залучати їх до участі у конференціях, конкурсах та олімпіадах, а також використовувати онлайн-ресурси та інструменти для самоосвіти. Це допоможе студентам розширити свої знання, розвинути критичне мислення та поглибити їхнє розуміння про лідерство.

8) Практика волонтерства: волонтерська діяльність є чудовою можливістю для студентів розвивати свої лідерські якості. Волонтерство дозволяє студентам брати на себе відповідальність за реалізацію проєктів, спілкуватися з різними людьми та займатися координацією групи. Це дає студентам можливість навчитися керувати ресурсами, приймати рішення в умовах обмежених ресурсів та розвивати навички комунікації та співпраці.

9) Підтримка самоствердження та впевненості: розвиток лідерських якостей потребує самоствердження та впевненості в собі. Тому студентів постійно залучаю брати участь у різноманітних заходах, що сприяють розширенню їхнього комунікативного діапазону та зміцненню впевненості в собі.

10) Підтримка критичного мислення: розвиток лідерських якостей.

11) Експериментування та ризикування: Лідерство вимагає готовності до експериментів та прийняття ризиків. Студенти можуть розвивати свої лідерські якості, спробувавши нові підходи, ідеї та стратегії. Це допоможе їм навчитися приймати важливі рішення в умовах невизначеності та ризику, а також розвивати творче мислення та інноваційність.

12) Самоаналіз та рефлексія: важливо, щоб студенти вміли аналізувати свою лідерську діяльність, виявляти сильні та слабкі сторони і працювати над своїм зростанням. Регулярний самоаналіз та рефлексія допоможуть студентам зрозуміти, як вони можуть поліпшити свої навички, які аспекти лідерства потребують більшої уваги та розвитку. Це можна зробити шляхом ведення особистого журналу, залучення до обговорень у групі або співбесід з наставниками.

13) Підтримка різноманітності та інклюзивності: лідерство має бути інклюзивним та враховувати різноманітність індивідів. Важливо навчитися слухати і розуміти різні точки зору, стимулювати участь всіх учасників та підтримувати відкритий та толерантний клімат.

Отже, розвиток лідерських якостей вимагає часу, витрат зусиль та сталої практики. Комбінування різних методів та постійна саморефлексія допоможуть студентам зрозуміти свої сильні та слабкі сторони, а також розвинути навички, необхідні для успішного лідерства. Завдяки цим методам, студенти матимуть можливість розкрити свій потенціал та стати сильними та впливовими лідерами у своїй майбутній кар'єрі та житті.

Як свідчить досвід, саме здобувачі із лідерськими якостями залучаються до розвитку студентського самоврядування групи та коледжу.

Список використаних джерел

1. Волківська Д. А. Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі. (Дис. канд. пед.наук). Київ, 2016. 455 с.

2. Карманенко В. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів. (Дис. канд. пед. наук). Полтава – Умань, 2019. 274 с.

Покровщук Л.М., к.пед.наук, доцент
Каленяк В.П., викладач
Наконечний О.А., викладач
ПВНЗ Вінницький інститут конструювання одягу та підприємництва

ВИКЛАДАННЯ ЛИЖНОГО СПОРТУ У ВНЗ СПОРТИВНОГО ПРОФІЛЮ З УРАХУВАННЯМ СПОРТИВНОЇ СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТІВ

Реформа вищої школи пред'являє підвищені вимоги до формування сучасного рівня підготовки фахівців фізичної культури і перш за все до змісту навчального процесу в системі вищої освіти до ідей Болонської угоди.

Важливою ланкою в професійній підготовці кваліфікованих педагогічних кадрів є вдосконалення теорії і методики викладання спортивно-педагогічних дисциплін, однією з яких є «Лижний спорт».

У 70-х – 90-х роках XX століття відбулися значні зміни в лижному спорті, які пов’язані з удосконаленням лижного інвентаря, з появою нових змащувальних мастил, змінилася техніка пересування на лижах, що обумовило появу нового стилю, ковзанярського, який потребує вдосконалення його техніки та методики навчання.

Науковці у галузі лижного спорту (М. А. Аграновський, 1982; В.Д. Евстратов, П. М. Виралайнен, Г. Б. Чукардін, 1988; С. К. Фомін 1988; С. О. Власенко, 1997; О. І. Камаєв, 1999; А.М. Ратов, 1999; О. Ю. Ажиппо, 2001; В.В. Мулик, 2002; С. М. Котляр, 2004 і інші) постійно ведуть пошук нових форм і методів навчання пересуванню на лижах дітей, студентів, аматорів зимового відпочинку, в основу яких покладені загально-дидактичні принципи, які враховують певну послідовність використання засобів і методів навчання в процесі викладання лижних дисциплін.

Крім цього, характерною рисою сучасної вищої освіти є постійне оновлення змісту освіти, зокрема впровадження кредитно-модульної системи навчання (В.Г. Кремінь, 2004; В.В. Приходько, 2008).

Проблема індивідуалізації фізичної, технічної та інших видів підготовки на заняттях зі спортивно-педагогічних дисциплін з використанням диференційованих форм навчання вивчена недостатньо. Відсутність чітких

критеріїв індивідуального підходу значно знижує ефективність оптимального управління навчальним процесом щодо засвоєння техніки рухів і можливістю набувати необхідних умінь і навичок, а також заважає здійснення самоконтролю, а це призводить до зменшення зацікавленості у вивченні спортивно-педагогічних дисциплін, в тому числі і «Лижного спорту».

У зв'язку з цим, розробка раціональної методики навчання техніці лижних ходів в умовах обмеженого часу практичних занять з використуванням активних форм навчання, проблемно-пошукових методів, інформаційних і комунікаційних технологій та урахуванням спортивної спеціалізації є актуальним науковим напрямком досліджень для теорії і методики викладання лижного спорту у ВНЗ спортивного профілю.

При проведенні занять з лижної підготовки зі студентами ВНЗ спортивного профілю не існує чітких рекомендацій як за змістом програми, так і за організацією занять з урахуванням спеціалізації студентів в умовах кредитно-модульної системи навчання, що обумовлює необхідність обраної теми дослідження.

Також аналіз антропометричних показників студентів ХДАФК різних спортивних спеціалізацій свідчить про гармонійність їх статури в цілому і пропорційності окремих його частин, відхилення від середніх характеристик знаходиться в межах 5% - 10% і не мають достовірної відмінності ($p>0,05$) поза більшою кількістю показників.

Основні відмінності в середніх характеристиках студентів одних спеціалізацій від інших складають: довжина тіла у юнаків (2,6 – 3,1%), у дівчат (2,8 – 6,5%); маса тіла у юнаків (7,8 – 11,6%), у дівчат (7,3 – 10,6%); довжина рук у юнаків (6,3 – 7,4%), у дівчат (5,2 – 11,6%); довжина ніг у юнаків (3 – 3,9%), у дівчат (3,3 – 8,1%); об’єм грудної клітки у юнаків спокої (2,7 – 10,9%), при вдиху (2,9 – 10,2%), при видиху (3,8 – 11%); у дівчат в спокої (1,6 – 3,8%), при вдиху (2,5 – 4%), при видиху (2 – 4,1%).

Тестування студентів ХДАФК різних спортивних спеціалізацій (252 студенти) визначили, що середній рівень фізичної підготовленості студентів знаходиться на рівні – 42,11 балів, що є гарним показником за шкалою державного тестування.

За результатами досліджень найкращий рівень фізичної підготовленості визначено у студентів спеціалізації футбол (91,4%) та легка атлетика (91,2%). Студенти спортивних спеціалізацій: одноборства, зимові види спорту, гімнастика, спортивні ігри, спортивні танці, важка атлетика та плавання мають показники вище середнього рівня підготовки (більше 80%), а студенти спеціалізації викладачі фізичного виховання – середній рівень підготовленості (77,8%).

4. Дослідження оцінки функціонального стану студентів різних спортивних спеціалізацій виявили, що кращі показники серцево-судинної та дихальної системи мають студенти спеціалізацій: тест Руф’є-Діксона (ум.од.) – плавання (юнаки – 41,1; дівчата – 38,7), зимові види спорту (юнаки – 42,1; дівчата – 45,3), легка атлетика (юнаки – 48,1; дівчата – 44,0); Гарвардський

степ-тест (ум.од.) – зимові види спорту (юнаки – 98,3; дівчата – 97,6), легка атлетика (юнаки – 100,8; дівчата – 90,6), плавання (юнаки – 85,8; дівчата – 96,3), одноборства (юнаки – 92,3; дівчата – 88,7), спортивні ігри (юнаки – 94,4), футбол (юнаки – 90,4); максимальне споживання кисню (мл/хв/кг) – зимові види спорту (юнаки – 75,4; дівчата – 60,5), легка атлетика (юнаки – 72,3; дівчата – 61,4), плавання (юнаки – 70,3; дівчата – 59,2); ортостатична проба (уд/хв) – зимові види спорту (юнаки – 8,3; дівчата – 6,0), футбол (юнаки – 8,4), спортивні ігри (юнаки – 8,5; дівчата – 8,0), легка атлетика (юнаки – 8,5), гімнастика (юнаки – 9,2; дівчата – 6,8), плавання (юнаки – 9,7; дівчата – 8,2); тест індекс Скібинського (ум.од./100) – плавання (юнаки – 83,1; дівчата – 79,2), зимові види спорту (юнаки – 75,5; дівчата – 68,3), легка атлетика (юнаки – 74,9; дівчата – 69,1); життєва ємність легенів (мл/100) – плавання (юнаки – 44,6; дівчата – 39,1), зимові види спорту (юнаки – 44,2; дівчата – 36,3), легка атлетика (юнаки – 42,0; дівчата – 38,2); життєвий індекс (см3/кг) – плавання (юнаки – 60,4; дівчата – 73,2), зимові види спорту (юнаки – 68,6; дівчата – 65,5), легка атлетика (юнаки – 63,2; дівчата – 70,2).

Найбільш високі показники станової сили виявлено у студентів спеціалізацій важка атлетика у юнаків – 195,3 кг і дівчат – 141,0 кг, а найменші у студентів спеціалізації спортивні танці: у юнаків – 141,6 кг і дівчат – 82,6 кг. Показники відносної сили студентів усіх спеціалізацій знаходяться в межах 2,10 – 2,72 ум.од. у юнаків та 1,50 – 2,38 ум.од. у дівчат, а кращі показники мають студенти спеціалізацій: важка атлетика, гімнастика, одноборства, зимові види спорту та плавання.

5. Визначено, що кращі показники діяльності серцево-судинної та дихальної системи (ЧСС, тест Руф’є, степ-тест, ЖЄЛ та ін.) у студентів спортивних спеціалізацій, діяльність яких спрямована на фізичне навантаження аеробно-анаеробного характеру циклічної спрямованості (плавання та легка атлетика), в той же час, кращі показники діяльності нервово-м'язової системи (станова сила, відносна сила, динамометрія та ін.) у студентів спеціалізацій: важка атлетика, гімнастика, одноборства, зимові види спорту (фігурне катання, гірськолижний спорт, фристайл, сноубординг).

На четвертому етапі (2009-2010 рр.) проведено обробку та аналіз отриманих результатів, порівняно результати експериментальних і контрольної груп. Зроблено теоретичне узагальнення результатів дослідження, сформовано висновки та практичні рекомендації.

У третьому розділі «Визначення рівня фізичної підготовленості студентів різних спортивних спеціалізацій» зроблено аналіз навчальних робочих програм вищих навчальних закладів спортивного профілю, який виявив, що при проведенні занять з дисципліни «Лижний спорт» в умовах обмеженого часу немає чітких рекомендацій, урахування фізичної підготовленості студентів та організації системи навчання за скороченим терміном, враховуючи самостійні заняття.

Визначено, що за більшістю показників засвоювання техніки лижного спорту проходить не однаково, одні студенти краще засвоюють техніку

класичних лижних ходів, а інші ковзанярських, також студенти по - різному засвоюють техніку подолання різноманітних перешкод. Результати теоретичних тестувань великої різниці не виявили, лише студенти спеціалізації зимових видів спорту (гірські лижі, сноубординг, фристайл, фігурне катання) показали більш кращі результати.

Проведений аналіз результатів антропометричних вимірювань студентів першого курсу виявив, що показники довжини тіла у юнаків знаходяться в межах 172,4 – 182,6 см, у дівчат 161,6 – 177,1 см; в масі тіла у юнаків в межах 61,5 – 84,8 кг, у дівчат 52,1 – 65,2 кг; у довжині рук у юнаків 74,3 – 85,2 см, у дівчат 67,8 – 79,2 см; у довжині ніг у юнаків 88,7 – 95,1 см, дівчат 67,8 – 79,2 см.

Установлено найбільші відхилення антропометричних показників від середньогрупових результатів: у довжині тіла у юнаків спеціалізації гімнастика ($t=2,33$; $p<0,05$), дівчат спеціалізації спортивні ігри (волейбол, баскетбол, гандбол) ($t=3,33$; $p<0,01$); у масі тіла в юнаків спеціалізації гімнастика ($t=2,92$; $p<0,05$), дівчат спеціалізації спортивні ігри ($t=4,02$; $p<0,001$); у довжині рук у юнаків спеціалізації плавання ($t=2,50$; $p<0,05$), дівчат спеціалізації спортивні ігри ($t=4,03$; $p<0,001$); у довжині ніг у юнаків спеціалізації гімнастика ($t=2,54$; $p<0,05$), дівчат спеціалізації спортивні ігри ($t=2,66$; $p<0,05$).

Виявлено, що кращі показники дихальної системи в екскурсії грудної клітки отримано у юнаків і дівчат спеціалізації плавання ($p<0,001$), в той же час як найбільші відхилення від середньо групових показників визначені у хлопців і дівчат спеціалізації викладачі фізичного виховання ($p<0,001$).

За результатами аналізу попередніх досліджень антропометричних показників студентів першого курсу були виявлені максимальні й мінімальні середні моделі різних спортивних спеціалізацій ХДАФК (рис.1), які свідчать, що відмінність модельних характеристик статури в цілому і пропорційності окремих його частин у студентів знаходяться в межах 5% – 10% і вони не мають достовірних відмінностей ($p>0,05$) за більшістю показників.

Список використаних джерел

1. Сидорова Т.В. Організація навчання з лижного спорту у вищих навчальних закладах фізкультурного профілю за кредитно-модульною системою /Т.В. Сидорова, С.М. Котляр// Слобожанський науково-спортивний вісник. Харків. 2008. № 3. С. 153–157.

2. Сидорова Т.В. Аналіз фізичної підготовленості студентів першого курсу навчання різних спортивних спеціалізацій за результатами державних тестів /Т.В. Сидорова, В.В. Мулик// Слобожанський науково-спортивний вісник. Харків, 2009. № 1. С. 30–34.

3. Сидорова Т.В. Особливості фізичної підготовленості студентів різних спортивних спеціалізацій /Т.В. Сидорова, С.М. Котляр// Слобожанський науково-спортивний вісник. Харків. 2009. № 3. С. 119–123.

4. Сидорова Т.В. Оцінка фізичної підготовленості студентів 1-2 курсу навчання /Т.В. Сидорова// Педагогіка, психологія та медико-біологічні

проблеми фізичного виховання і спорту: Зб.наук.пр.під. ред.Єрмакова С.С. Харків, ХОВНОКУ-ХДАДМ, 2009. № 12 . С. 166–168.

5. Сидорова Т.В. До питання використання морфометричних характеристик спортсменів для індивідуалізації процесу навчання техніці лижного спорту /Н.М. Сак, Т.В. Сидорова// Слобожанський науково-спортивний вісник. Харків. 2010. № 2. С. 110–114.

6. Сидорова Т.В. Формування техніки лижного спорту студентів першого курсу спортивного вузу /Т.В. Сидорова// Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту: Зб. наук. пр. під ред. Єрмакова С.С. Харків, ХОВНОКУ-ХДАДМ, 2010. № 6. С. 109–113.

7. Сидорова Т.В. Методика прискореного навчання техніці лижного спорту студентів другого курсу ХДАФК /Т.В. Сидорова// Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту: Зб.наук.пр.під. ред.Єрмакова С.С. Харків, ХОВНОКУ-ХДАДМ, 2010. № 9. С. 85–89.

Рудик А. М., студентка
***Науковий керівник*: викладач кафедри природничих, правових та суспільних дисциплін**
Кошелєв В. О.
Вінницький кооперативний інститут

ВИКОРИСТАННЯ СЕРВІСІВ AI TEXT-TO-SPEECH ПРИ ВИВЧЕННІ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ

Сучасні технології стають невід'ємною частиною освітнього процесу, і мовна освіта не є винятком. Штучний інтелект (AI) та технології Text-to-Speech (TTS) змінюють підхід до вивчення мов, роблячи його більш інтерактивним та ефективним. Сервіси TTS можуть конвертувати текст у звучання, допомагаючи студентам практикувати аудіювання та вимову, особливо в умовах, коли взаємодія з носіями мови обмежена.

Метою даного дослідження є вивчення можливостей та обмежень використання TTS сервісів у викладанні англійської мови, а також аналіз впливу цих технологій на мотивацію та успішність студентів.

NaturalReader − це сервіс на основі штучного інтелекту, який конвертує текст у звук. Користувачі можуть обирати з широкого спектру голосів, налаштовувати швидкість мовлення, інтонацію, а також експортувати аудіо-файли для використання в аудіоуроках. Цей сервіс підтримує англійську та багато інших мов, що робить його універсальним інструментом для викладання мов.

NaturalReader пропонує декілька голосів, які можуть звучати як носії мови, що дозволяє студентам звикати до природного звучання англійської. Крім того, він доступний у безкоштовній версії, що робить його доступним для використання як в освітніх установах, так і самостійно студентами.

Переваги використання NaturalReader при вивченні англійської мови:

•Розвиток аудіювання: Слухання чіткого та правильно структурованого мовлення сприяє кращому сприйняттю мови на слух.

•Покращення вимови: Студенти можуть повторювати почуте, тренуючи свою вимову.

•Інтерактивність: Можливість вибору різних голосів робить навчання більш захопливим, а також допомагає студентам звикати до різних акцентів.

•Зручність у використанні: Викладачі можуть використовувати NaturalReader для швидкого створення аудіо матеріалів, що значно полегшує підготовку до занять [1].

Google Text-to-Speech − це потужний інструмент, що доступний на багатьох платформах, зокрема на Android та Chrome. Він підтримує кілька мов і пропонує якісне звучання, близьке до природного мовлення. Викладачі можуть використовувати його для створення навчальних матеріалів, а також для практичних вправ з аудіювання [2].

IBM Watson Text-to-Speech є комерційним сервісом з передовими можливостями, включаючи персоналізацію інтонації, стилю мовлення та інших параметрів голосу. Цей сервіс підтримує різні акценти та діалекти, що може бути корисним для поглибленого вивчення англійської мови [3].

Microsoft Azure Speech пропонує можливості налаштування голосу та швидкості мовлення, що дозволяє створювати професійні аудіоматеріали. Він інтегрується з іншими сервісами Microsoft, що може бути зручним для освітніх установ, які використовують програмне забезпечення Microsoft [4].

Усі розглянуті сервіси мають свої переваги та недоліки, і вибір відповідного інструменту залежить від цілей навчання. NaturalReader є доступним і простим у використанні інструментом, однак його функціональність дещо обмежена у порівнянні з IBM Watson та Microsoft Azure, які надають більше можливостей для кастомізації звуку.

NaturalReader можна використовувати для створення базових аудіоматеріалів, тоді як для створення складних матеріалів з різними інтонаціями та акцентами краще підійдуть комерційні сервіси, такі як IBM Watson або Microsoft Azure [5].

Основною проблемою є обмеження безкоштовних версій, які можуть не мати всіх функцій, необхідних для створення високоякісних навчальних матеріалів. Крім того, технології TTS ще не досконалі, і іноді відтворене мовлення може не повністю відповідати природному звучанню.

З розвитком технологій очікується, що TTS сервіси стануть ще точнішими та зможуть інтегруватися з іншими AI-технологіями, такими як системи розпізнавання мовлення та індивідуалізоване навчання. Це дозволить значно покращити якість навчання та зробити його ще доступнішим для студентів по всьому світу.

Використання сервісів типу NaturalReader та інших TTS технологій відкриває нові можливості при вивченні англійської мови. Вони сприяють розвитку аудіювання та вимови, підвищують інтерес до вивчення мови та полегшують процес створення навчальних матеріалів для викладачів. Хоча ці

технології ще не досконалі, їхній постійний розвиток дозволяє сподіватися на ще більше можливостей у майбутньому.

Список використаних джерел

1. NaturalReader - AI Text to Speech. Офіційний сайт https://www.naturalreaders.com
2. Google Text-to-Speech. Офіційний сайт https://cloud.google.com/text-to-speech
3. IBM Watson Text-to-Speech. Офіційний сайт https://www.ibm.com/watson/text-to-speech
4. Microsoft Azure Speech. Офіційний сайт https://azure.microsoft.com/services/cognitive-services/speech/
5. Zhang, Y. (2023). "Improving language pronunciation with AI". Language Learning Review, 20(4), 12-25.

Тимчук В.В., магістр
***Науковий керівник:* д.б.н., професор кафедри теорії та методики фізичного виховання**
Христова Т.Є.
Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького

ІНТЕГРОВАНИЙ ПІДХІД ДО ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ ДІТЕЙ СТАРШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ З АРТЕРІАЛЬНОЮ ГІПЕРТЕНЗІЄЮ

Гіпертонічна хвороба є однією з основних патологій серед серцево-судинних захворювань, яка займає першорядне місце в структурі непрацездатності, інвалідизації та смертності населення країни [3]. У пацієнтів з високим артеріальним тиском, діагностичним показником наявності артеріальної гіпертензії, в 3-4 рази частіше виникає ішемічна хвороба серця (зокрема, інфаркт міокарда), і в 7 разів − порушення мозкового кровообігу. Важливість профілактики та боротьби з гіпертонічною хворобою обумовлена тим, що, по-перше, гіпертонія − найважливіший чинник-патологія серцево-судинної та цереброваскулярної захворюваності та смертності, по-друге, є найпоширенішою хворобою в Україні. На її частку доводиться 41% всіх захворювань цієї нозологічної форми [1].

У сучасних умовах зростання динаміки соціального життя підвищується роль здоров’я майбутнього покоління, оскільки конкурентоспроможною є лише фізично здорова, активна, соціально адаптована людина [4, 6]. У зв’язку з цим вимагає особливого аналізу стан здоров’я дітей старшого шкільного віку, відсоток захворюваності яких зростає з кожним роком.

Мета дослідження – науково обґрунтувати, розробити та визначити ефективність сучасних підходів до фізичного виховання старшокласників з артеріальною гіпертензією.

Дослідницька частина роботи виконана у 2024 році. В обстеженні брали участь 20 дівчат у віці від 15-17 років з діагнозом: гіпертонічна хвороба II ступеня. Середній вік хворих склав 16,6±1,6 років. Всі клієнтки були розділені на дві групи по 10 осіб кожна: контрольну (КГ) та експериментальну (ЕГ). У першій групі хворі отримували стандартний комплекс фізичного навантаження [2, 5]. У другій групі застосовувалася розроблена синергічна програма фізичного виховання, яка полягала в комбінованому підборі та використанні вправ фітбол-гімнастики, дихальної гімнастики О.М. Стрельникової, точкового масажу для всього циклу занять фізичною культурою. Важливим було поєднане застосування загальнорозвивальних вправ (ЗРВ), аеробних і дихальних вправ, вправ на координацію та рівновагу, що призводило до зменшення нервово-психічного напруження, а також сприяло нормалізації функціональних параметрів кардіореспіраторної системи.

В результаті проведеного комплексу оздоровчих заходів інтегральний розрахунковий показник - об'єм систоли крові (СОК) в обох досліджуваних групах старшокласниць з гіпертонічною хворобою II стадії характеризується такими відмінностями: до експерименту складав в КГ − 38,7±1,16 мл, ЕГ - 38,2±1,38 мл; наприкінці дослідження в експериментальній групі цей показник дорівнював 44,0±1,18 мл, тобто на 13% більше, ніж його вихідні дані; на 12% перевищував абсолютні значення в контрольній групі ($p \geq 0,05$). Отримані дані змін за показником об'єму систоли крові свідчать про підвищення цього параметра в експериментальній групі.

Слід підкреслити сприятливий вплив засобів фізичної культури на нормалізацію рівня показника хвилинного об'єму крові (ХОК) у дівчат старшого шкільного віку з гіпертонією. Після експерименту в ЕГ він збільшився на 5% (з 3228,1±156,53 мл до 3374,8±134,16 мл), в контрольній групі − на 2% (до 3332,7±96,05 мл, $p \geq 0,05$). Вірогідне збільшення відсотка показника хвилинного об'єму крові можна розцінювати як позитивний вплив, який свідчить про підвищення імунологічної реактивності організму.

В результаті впровадження синергічної програми фізичного виховання серед дівчат досліджуваних груп відбулося підвищення фізичної працездатності. Про ефективність відновлення працездатності свідчить гемодинамічна ефективність кисневого забезпечення виконаної роботи за показником відношення різниці індексу Робінсона до виконаної роботи. Так, в КГ старшокласниць з артеріальною гіпертензією індекс Робінсона склав 146,8±0,3 у.о., в ЕГ відмічено його зниження на 13% (з 141,3±2,79 до 123,0±1,84 у.о.), а в порівнянні з результатами контрольної групи цей показник знизився на 17%, при рівні значущості $p \geq 0,05$.

Аналізуючи динаміку об'єму серця після проведеного комплексу фізичних тренувань, було відмічено зменшення цього показника у дівчат з гіпертонічною хворобою II стадії у бік поліпшення. У КГ цей показник склав 902,2±0,22 $см^3$, середнє квадратичне відхилення -1,2 $см^3$; в ЕГ об'єм серця зменшився на 3% (з 871,6±5,82 до 850,1±0,38 $см^3$), а при порівнянні з результатами контрольної групи цей показник знизився на 6%, при рівні значущості $p \geq 0,05$. Середнє

квадратичне відхилення, первинне значення якого складало 31,4 $см^3$, після оздоровчих заходів склало 2,0 $см^3$ ($p \geq 0,05$).

При порівняльному вивченні результатів показника потужності роботи лівого шлуночку серця у старшокласниць з артеріальною гіпертензією встановлено наступне. Впродовж експерименту спостерігається зниження цього показника в ЕГ на 14% (з 31349,3±717,21 до 27096,5±466,25 Вт), а при порівнянні з результатами КГ цей параметр знизився на 18% ($p \geq 0,05$). Середнє квадратичне відхилення зменшилося з 38172,9 до 2517,8 Вт. У КГ показник потужності роботи лівого шлуночку серця коливався на рівні 32756,4±140,3 Вт; середнє квадратичне відхилення складає 757,6 Вт. Отже, результати вивчення впливу дозованих навантажень дозволяють констатувати, що дія лікувальної фізичної культури викликає перебудову регуляторних механізмів діяльності серцево-судинної системи. Це приводить до поліпшення ефективності кисневого режиму роботи міокарду, підвищення порогу переносимості фізичного навантаження.

В експериментальній групі коефіцієнт економічності кровообігу на початку дослідження складав 5407 у.о., наприкінці − 5081 у.о. У контрольній групі цей показник реєструвався на рівні 5695 у.о. Отже, після впровадження синергічної програми фізичного виховання коефіцієнт економічності системи кровообігу в старшокласниць експериментальної групи знизився на 7%, а при порівнянні з результатами контрольної групи − на 11%. Узагальнений аналіз результатів експерименту дозволяє констатувати, що позитивний вплив на динаміку коефіцієнта економічності системи кровообігу в дівчат старшого шкільного віку з гіпертонічною хворобою за період дослідження забезпечив комплексний підхід до використання засобів фізичного виховання. Структурно-логічний аналіз експериментальних даних доводить, що зменшення споживання міокардом кисню під впливом лікувальної фізичної культури забезпечує енергетично економну роботу серця.

Отже, дослідження показало, що у дівчат старшого шкільного віку з гіпертонічною хворобою II ступеня за період реалізації синергічної програми фізичного виховання (експериментальна група) спостерігається позитивна динаміка всіх розрахункових показників, а саме: об'єм систоли крові збільшився на 13% (на 12% порівняно з контрольною групою), хвилинний об'єм крові − на 5% (на 2% відносно контрольної групи), індекс Робінсона знизився на 13% (на 17% відповідно), показник об'єму серця зменшився на 3% (на 6% відносно контрольної групи), потужність роботи лівого шлуночку серця знизилася на 14% (на 18% порівняно з контрольною групою), коефіцієнт економічності системи кровообігу знизився на 7% (на 11% порівняно з контрольною групою). Показники отримані на рівні значущості $p \geq 0,05$.

Вивчення впливу курсового застосування комплексу засобів фізичного виховання свідчить про їх сприятливу дію на клінічні прояви та інтегральні показники функціонування серцево-судинної системи, а також доводить ефективність їх використання в процесі фізичного виховання дітей старшого шкільного віку з артеріальною гіпертензією.

Список використаних джерел

1. Коваленко В.М., Дорогой А.П. Хвороби системи кровообігу в Україні: проблеми і резерви збереження здоров'я населення. *Серце і судини.* 2015. № 2. С. 4-10.
2. Мухін В.М. Фізична реабілітація. Київ: Олімп. література, 2005. 472 с.
3. Христова Т.Є. Комплексна фізична реабілітація жінок зрілого віку з гіпертонічною хворобою. *Науковий часопис національного пед. ун-ту імені М.П. Драгоманова. Серія 15. «Науково-педагогічні проблеми фізичної культури / Фізична культура і спорт».* 2018. Вип. 3К (97) 18. С. 595-598.
4. Христова Т.Є., Лахно О.О. Сучасні підходи до фізичного виховання старшокласників з артеріальною гіпертонією. *Наука ІІІ тисячоліття: пошуки, проблеми, перспективи розвитку:* мат-ли ІІ Міжнар. науково-практ. інтернет-конф., 25-26 квіт. 2018 р. Бердянськ: БДПУ, 2018. Ч. 2. С. 111-112.
5. Guidelines for the management of arterial hypertension / G. Mancia et al. *European Heart Journal.* 2009. Vol. 28. P. 1462-1536.
6. Sport medical aspects in cardiac risk stratification − Heart rate variability and exercise capacity / W. Banzer at oll. *Herzschrittmacherther Flectrophysiol.* 2010. 17(4). P. 197-204.

Uskova Tamara, *senior lecturer*
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics,

MODERN TEACHING TECHNIQUES USED FOR PROFESSION-FOCUSED FOREIGN LANGUAGE TRAINING OF THE STUDENTS QUALIFYING AS ECONOMISTS

Revolution in technologies and world-wide usage of the Internet boosted the process of foreign language (especially English) learning, which put forward new tasks for the teachers and professors so that they could meet new requirements and tackle new problems using developing technologies, devices and gadgets. In order to make the process of teaching more dynamic, effective and up-to date, new methods and approaches to teaching foreign languages are being worked out and applied all over the world. Globalization of various aspects of life puts forward new challenges. One of the trends of modern life is migration of workforce, qualified economists included, which makes it an absolute demand to revise teaching methods applied to educational process in general and to teaching foreign languages in particular, especially for specific professional purposes. Knowledge of foreign languages is especially required from graduates with economic qualifications to get access to more job opportunities. Specialists with economic qualifications are of great demand in various countries all over the world.

The theses present an overview of some ideas concerning application of specific methods and techniques as well as technologies to teaching foreign languages to future economists based on the experience of using technologies to teaching foreign languages in different institutions in India, the USA and Ukraine which has been previously studied from various written sources. World has changed dramatically since the beginning of the twenty-first century.

The Internet has facilitated exchange of ideas between scientists and economists from different parts of the world since on-line versions of professional and scientific journals were made available. Totally new opportunities were opened for qualified economists and scientists owing to the process of business globalization and information technologies development. Modern fast changing lifestyle demands a lot of flexibility from specialists in every branch of human activity.

Students learning economics usually have in mind a model of their future professional career and the goals to be achieved. Under current social and economic conditions a lot of students would like to try and find employment with international corporations that have branches in various countries. Development of new technologies makes it possible to contact recruiting agencies all over the world and submit the necessary documents and even to have an on-line job interview with possible employers. On-line work has now become a generally recognized form of employment.

Although professional qualification of economists and IT specialists from Eastern Europe (Ukraine included) is generally admitted, their lack of foreign language competence is often an impediment for their hiring. Current situation in education makes foreign language professors face new challenges. Nowadays students, future economists want a foreign language course to be more to the point and focused on the actual details of their future profession, grammar and communication skills being of minor importance to them.

One of the most important issues seems to be usage of economic context. Today modern technologies make it possible to find on-line appropriate materials to be used in the classroom. Students nowadays are more interested in authentic information and learn the language easier and more effectively if they are given authentic texts or audio-visual materials. Materials may be of different kinds *e.g.* texts containing general information about a branch of economy, current trends in development of specific products or technologies, application of new technologies to manufacturing various goods *etc*. The kind of information depends on specialty/subspecialty of the group and the level of expertise of the students. Foreign language professors working with future economists need to familiarize with at least some key points of specialty of the students, which makes it possible to prepare text-based tasks aimed at effective teaching of special language points related to the specific branch of economics.

The most effective steps of work on the text related to future economists seem to be the following: skimming of the text, scanning of the text, silent reading, shared Reading, reading aloud, comprehension check.

Multimedia materials have a great impact on the process of learning foreign languages owing to their authenticity. Using multimedia materials professors are able

to offer new approaches to learning especially because multimedia materials are in constant process of updating and transformation.

Present-day realities and processes of reshaping of lifestyle in Ukraine as well as our country's Euro-integration movement put forward new challenges to be tackled by professors involved in education of the new generations of professionals, especially in economics. Special tasks are to be solved by professors of foreign languages in particular regarding a great demand for technical specialists having good knowledge of specialty-focused foreign languages. The students acquire good knowledge of a foreign language and they are shown a lead to follow to constantly improve and deepen their skills adapting to new challenges of modern life.

REFERENCE

1. Glover I. "Role-play: An Approach to Teaching and Learning" – Technology Enhanced Learning at SHU, TEL news, resources and sessions for Sheffield Hallam University Staff, 2020

2. Calaivanane R. (VIT University, India) and Karthikeyan J. (VIT University, India) – Innovations and Technologies for Soft Skill Development and Learning, 2020

Якимець Ю.Ю., магістр
***Науковий керівник*: к.х.н., доцент кафедри біології та хімії**
Брюховецька І.В.
Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ МЕТОДУ ПРОЕКТІВ НА УРОКАХ ХІМІЇ У 7 КЛАСІ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

У контексті реформування та модернізації освітньої галузі в Україні та її переходу до формування компетентнісного потенціалу особистості учня важливим завдання шкільної освіти зараз є розвиток вміння здобувати знання впродовж життя. Адже з метою успішної подальшої соціалізації та відповідності запитам ринку праці сучасний випускник повинен швидко орієнтуватися в потоці щоденної інформації та вміти постійно самовдосконалюватися, адже знання швидко втрачають актуальність в інформаційному мінливому світі. Навчати учнів вчитися, самостійно здобувати знання важливо ще зі шкільної парти. Як підкреслює Л. Ващенко [1], у багатьох країнах світу спеціально розвивають навички навчання школярів, і в Бельгії, наприклад, це виділено в окремий шкільний предмет, а в Німеччині застосовують спеціальні анкети та інструкції, що допомагають учням оцінювати власні можливості та вчать планувати навчальний процес. В українських школах педагоги, розуміючи важливість розвитку такої навички в учнів, впроваджують в навчальний процес проектну технологію навчання, яка сприяє випереджувальному розвитку особистості та формує вміння самостійно

конструювати свої знання, а також, як підкреслює зокрема О. Матвєєнко [2], сприяє розвитку пізнавальних інтересів учнів, вчить їх критично мислити.

Реалізація проектного навчання в українських школах знайшла своє відображення в змісті програм навчальних дисциплін початкової, базової та профільної школи, де орієнтовна тематика проектів пропонується в практичній частині відповідних програм. Під час реалізації проектного навчання з хімії в різних класах було встановлено, що найбільше запитань щодо цього виду діяльності виникає саме в семикласників. Тому було проведено дослідження, яке мало на меті виявити відношення учнів 7 класу до навчального проектування загалом та встановлення можливого впливу проектної діяльності на якість вивчення хімії як шкільного предмету.

Учні загальноосвітньої школи отримують початкові знання з хімії. На систематичному рівні цей процес починається з 7 класу. Тому важливо вже з перших уроків та з першого року вивчення хімії сформувати позитивне ставлення до предмету та розкрити можливості методу проекту в розвитку пізнавальних інтересів учнів. Семикласники зараз навчаються за модельними програмами, які реалізують завдання Нової української школи і в змісті яких можна знайти орієнтовні теми для навчального проектування. В нових підручниках, зокрема в підручнику з хімії авторів О. Ярошенко та Т. Коршевнюк [3], в додатках наведено інформацію про особливості етапів виконання проекту, а також запропоновано орієнтовну тематику проектів, поділених за окремими темами програми. Під час спілкування з учнями в процесі обговорення вибору тематики проектів та їхньої роботи над ними було виявлено певні суперечності, які потребували вирішення. Тому об’єктом дослідження було обрано учнів 7 класу комунального закладу «Ліцей «ПРЕСТИЖ»» м. Самбора Самбірської міської ради Львівської області, яких було залучено до опитування у вигляді анкетування. Результати анкетування школярів наведено в таблиці.

Таблиця

Результати опитування семикласників

Запитання анкети	**Відповіді учнів**	
	Зміст відповіді	**Результа-тивність відповідей, %**
1. Чи розумієте ви, що означає термін *проект*?	• так	86
	• ні	14
2. Висловіть свою думку щодо доцільності підготовки проектів на уроках хімії:	• сприяє кращому та глибшому засвоєнню навчального матеріалу	46
	• сприяє усвідомленому використанню знань з хімії на практиці (зокрема в побуті)	41

	• відволікає від навчання	9
	• є даремною тратою часу	4
3. Чи виконували ви вже проекти з інших предметів раніше?	• так	86
	• ті (бо не хотів/не хотіла)	9
	• ні (бо не пропонували)	5
4. Що для вас є стимулом у роботі над проектом?	• оцінка	41
	• інтерес до теми	27
	• самовдосконалення	27
	• бажання сподобатись учителю	5
5. Чи цікаво вам виконувати проекти з хімії?	• так	68
	• ні	9
	• байдуже	23
6. З якими предметами, на вашу думку, варто поєднувати проекти з хімії?	• природничого спрямування	46
	• гуманітарного спрямування	18
	• не варто поєднувати взагалі	9
	• професійного спрямування	27
7. Чи використовуєте ви при підготовці та оформленні проектів електронні ресурси і які саме?	• не використовую	46
	• використовую PowerPoint	32
	• використовую Canva	5
	• використовую інше	17

Як видно з відповідей учнів, загалом вони розуміють, що таке *проект*, хоча в процесі роботи над ним виникали певні запитання щодо виконання та оформлення результатів, які потребували уточнення. В цьому контексті доцільно ще раз нагадати, що учні можуть звернутись за допомогою до вчителя або скористатись певними інструкціями, які можна знайти, як зазначалося вище, в підручнику. Опитування також показало, що більшість семикласників розуміють значення проектної діяльності на уроках хімії. Важливим стимулом у роботі над проектами семикласники вказали оцінку, хоча великою є також кількість учнів, які визначили інтерес до теми та можливість самовдосконалення як стимул у проектній діяльності. Цікавими виявилися відповіді школярів щодо інтеграції дисциплін, де більшість школярів висловилися за поєднання проектів з хімії з предметами природничого спрямування, однак велика (як для семикласників) частина школярів звертають увагу на доцільність такого поєднання предметів, які б посилювали професійне спрямування тематики проектів. На цей момент особливо важливо звернути увагу педагогам і максимально враховувати інтереси та запити учнів, пропонуючи їм самостійно формулювати теми та напрямки проектної роботи. Слід також звернути увагу на останнє запитання анкети, результати якого показують, що більшість учнів не використовують при підготовці та оформленні результатів проектів електронні ресурси. Серед школярів, які їх

використовують, переважає число тих, що практикують використання застосунку для створення і відтворення презентацій PowerPoint.

Отже, аналізуючи результати анкетування та враховуючи все сказане вище, можна підсумувати:

- метод проектів є важливою формою діяльнісного підходу в навчанні, який сприяє вирішенню цілої низки важливих завдань, серед яких – формування вміння вчитися впродовж життя, критично мислити;
- з метою посилення пізнавального інтересу учнів до предмету доцільно орієнтуватись на запити та інтереси учнів у формулюванні тематики проектів, а також пропонувати навчальні проекти практико-орієнтованого характеру;
- для ефективної реалізації завдань методу проектів на уроках хімії та формування інформаційно-цифрової компетентності доцільно інформувати школярів про можливості різноманітних електронних інструментів пошуку джерел інформації та представлення результатів власної діяльності.

Список використаних джерел

1. Ващенко Л. Експериментальне дослідження сформованості у старшокласників уміння вчитися. *Біологія і хімія в рідній школі*. 2015. № 2. С. 37–42.
2. Матвєєнко О.І. Використання методу проектів у викладанні хімії. *Хімія. Основа*. 2010. № 9(213). С. 2–8.
3. Ярошенко О.Г., Коршевнюк Т.В. Хімія: підручник для 7 кл. закладів загальної середньої освіти. Київ : УОВЦ «Оріон», 2024. 160 с.

СЕКЦІЯ 16. Журналістика

Сьох С.О., бакалавр
Науковий керівник: к.політ.н., доцент кафедри права
Кокарча Ю.А.
Вінницький торговельно-економічний інститут ДТЕУ

ДИСТАНЦІЙНЕ ОРАТОРСЬКЕ МИСТЕЦТВО: ВИКЛИКИ ТА СТРАТЕГІЇ ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ В ОНЛАЙН-СЕРЕДОВИЩІ

Поширення дистанційного навчання, викликане розвитком технологій і пандемією, радикально змінило формат комунікації, зокрема ораторського мистецтва. Онлайн-виступи стали необхідністю, змушуючи ораторів адаптувати свої навички до нових умов. Занурюючись у віртуальний простір, оратор часто зустрічається з ситуацією, коли зникає звичний зворотний зв’язок у вигляді жестів і реакцій слухачів, що ускладнює розуміння, наскільки добре він передає свої думки.

Коли оратор готує промову для онлайн-формату, йому потрібно зважати на відсутність живої аудиторії, що традиційно є джерелом енергії для спікера. У віртуальному просторі комунікація часто набуває формальності, зменшується можливість вільного обміну думками, тому оратору потрібно додатково стимулювати учасників. Також у онлайн-виступах може виникнути низка технічних проблем, від затримки звуку до втрати зв'язку, що змушує оратора залишатися зосередженим і готовим швидко реагувати на нештатні ситуації. До електронних освітніх ресурсів відносяться аудіо- та відеоматеріали, які сприяють формуванню й розвитку риторичної культури фахівців, а також освітні платформи, на яких у відкритому доступі можна знайти навчальні курси з риторики, ораторського мистецтва та подібні дисципліни [1].

У відсутності живої взаємодії міміка й жести стають ще важливішими для оратора, який прагне донести емоційний зміст свого виступу. Оскільки слухачі сприймають інформацію тільки через екран, оратор повинен бути дуже виразним, підкреслюючи основні думки змінами інтонації, жестами, нахилом голови чи посмішкою. Наприклад, роблячи паузи й дивлячись прямо в камеру, він може створити ілюзію контакту очей, що зближує його з аудиторією, яка відчуває цю «присутність».

Вибір відповідної платформи для онлайн-виступу може суттєво вплинути на якість та ефективність комунікації. Платформи такі як Zoom, Microsoft Teams чи Google Meet пропонують інтерактивні інструменти, що допомагають залучати аудиторію до активної участі, наприклад, опитування та реакції в реальному часі. Попри комерційний характер цих ресурсів, вони містять у відкритому доступі цінні матеріали (статті, відео, вправи тощо) для тих, хто хоче розвивати свої ораторські навички [2]. Використовуючи чат або спеціальні функції для реакцій, оратор має можливість швидко реагувати на коментарі, тим самим підтримуючи інтерактивність. Технічна підготовка також передбачає перевірку звуку та відео перед початком виступу, щоб уникнути потенційних збоїв.

Для підтримання інтересу слухачів варто використовувати короткі й зрозумілі речення, уникаючи довгих пояснень. Так, замість використання складних термінів, оратор може пояснити їх простими словами, підкріплюючи прикладами. Нині є багато проєктів для розвитку ораторських майстерності, зокрема публічних виступів, за спеціальною авторською програмою [3]. Наприклад, замість «акумулювання фінансових ресурсів» можна сказати «накопичення грошей», що є більш зрозумілим для широкої аудиторії.

Одним з найефективніших способів втримати увагу слухачів є використання запитань або коротких завдань протягом виступу. Оратор може, наприклад, періодично звертатися до аудиторії з запитаннями на кшталт «Як ви вважаєте?» або «Хто має іншу думку?», тим самим залучаючи слухачів до активної участі. Використовуючи приклади з реального життя або розповіді, що стосуються особистих переживань, спікер також може зробити свій виступ більш цікавим і емоційно насиченим. Сучасне суспільство потребує всебічно компетентних професіоналів, які можуть задовольнити потреби країни як на

внутріш-ньому, так і на міжнародному рівнях [4]. Для успішного онлайн-виступу важливо, щоб оратор був мотивованим і впевненим у собі, адже ці якості впливають на сприйняття аудиторією. Щоб підтримувати мотивацію, оратору варто пам'ятати про мету свого виступу й користь, яку він може принести слухачам. Демонструючи впевненість у своїх словах, оратор показує професіоналізм, що викликає довіру та сприяє позитивній оцінці його виступу.

Отже, дистанційне ораторське мистецтво має свої виклики, однак, адаптувавши свій стиль та використовуючи сучасні технології, оратор може ефективно доносити інформацію. Використовуючи засоби невербальної комунікації, підтримуючи інтерактивність та зворотний зв’язок, а також готуючись до технічних збоїв, він здатен залучати аудиторію й досягати своїх цілей.

Список використаних джерел

1. Будянський Д. В., Друшляк М. Г., Семеніхіна О. В., Харченко І. В., Горбачук В. О., Чашечникова О. С. Типологія електронних ресурсів у формуванні риторичної культури фахівця. *Інформаційні технології і засоби навчання.* 2021. № 81 (1). С. 82–96. URL: https://repository.sspu.edu.ua/items/27aabdf7-9c26-4472-b3ec-59a13a27d03d (дата звернення: 11.11.2024).

2. Цуркан-Сайфуліна Ю. В., Агатій Ю. Д., Ступак М. Г. Роль ораторського мистецтва в системі становлення професійної майстерності майбутнього правника. *Law and society*. 2024. № 3. С. 357–363. URL: https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.3.54 (дата звернення: 11.11.2024).

3. Конівіцька Т., Литвин О., Хлипавка Г. Онлайн-платформи у розвитку ораторської майстерності здобувачів освіти. *Проблеми освіти*. 2022. № 2(97). С. 208–225. URL: https://doi.org/10.52256/2710-3986.2-97.2022.12 (дата звернення: 11.11.2024).

4. Формування комунікативної компетентності професійної підготовки бакалавра права в закладах вищої освіти україни / Л. Прокопів та ін. *Перспективи та інновації науки*. 2024. № 7(41). URL: https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-7(41)-476-486 (дата звернення: 11.11.2024).

Колосовський А. І., магістр
***Науковий керівник:* к.іст.н., старший викладач кафедри історії, археології та гуманітарних наук**
Руднік Д. Г.
Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради

НІМЕЦЬКА КОЛОНІАЛЬНА ІМПЕРІЯ В КУРСІ ВСЕСВІТНЬОЇ ІСТОРІЇ ДЛЯ ЗДОБУВАЧІВ-ІСТОРИКІВ

Утворення Німецької імперії у 1871 р. змінило політичний ландшафт Європи у другій половині XIX – на початку XX ст. Включення Німеччини до колоніального поділу світу потребує вивчення боротьби ідей у німецькому суспільстві та політикумі стосовно планів перерозподілу світу. Актуальність теми підсилюється також тим, Німеччина на сьогодні є провідним військово-політичним союзником України, а розуміння історії становлення єдиної Німеччини допоможе глибше розуміти протиріччя німецького політичного життя в роки соціально-економічних потрясінь.

Німеччина вступила на шлях колоніальної експансії та світової політики внаслідок кількох фундаментальних причин: швидкого формування промислової та торговельної буржуазії (наслідок епохи грюндерства), формування потужної військової сили, зміни зовнішньополітичного курсу уряду О. ф. Бісмарка на межі 1880-х рр., підтриманого впливовими фінансовими колами. Формування колоніальних ідей супроводжувалося значним підсиленням колоніальної пропаганди [7, с. 192; 6, с. 120].

Колоніальна пропаганда пройшла у своєму розвитку два етапи: 1871–1878 рр. – від розрізнених виступів окремих осіб, які не могли переконати уряд в необхідності активізації політики у цьому напрямі; 1879–1883 рр. – до зміни позиції німецької еліти внаслідок інтенсивного розвитку капіталізму внаслідок завершення політичного об'єднання країни [3, с. 201; 5, с. 195]. Першими колоніальними володіннями у 1880-х рр. стали бухта Ангра-Пекену на у Південно-Західній Африці, території від р. Оранжева до португальських колоніальних володінь в районі Конго [1, с. 290; 12, с. 118]. Необхідність завоювання колоній обстоювалася економістом Ф. Лістом, істориком і публіцистом Г. ф. Трейчке, місіонер Ф. Фабрі, мандрівником Е. Вебером та ін. [2; 14]. Спираючись на такі та інші публікації Німеччина почала виборювати собі «місце під сонцем», просуваючи ідеї не обмежуватися тільки Африкою, а й увійти до Середньої та Південно-Східної Азії, Південної Америки, Австралії та Океанії, при чому було зрозуміло, що на цьому шляху будуть об'єктивні труднощі, зокрема пряме протистояння з британцями та французами [8, с. 185; 9, с. 51]. Це сформувало ідеологію культу сили та експансії, що також, на нашу

думку підсилювалося традиційно високою роллю військових та армії в історії Бранденбургу-Пруссії-Німецької імперії.

Ідеологія колоніалізму та її практична реалізація, поряд з історією німецького права, залишається важливою темою під час вивчення німецької історії студентами-істориками. Так, здобувачам спеціальності 032 Історія та археологія у Комунальному закладі «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» пропонується у якості додаткового завдання опрацювати документи і матеріали, наукові та публіцистичні праці з вказаних питань, зокрема спогади кайзера Вільгельма ІІ та його канцлерів О. ф. Бісмарка та Б. ф. Бюлова, конституції та нормативних документів з державного управління та стенограм засідань німецького парламенту [4; 10; 11; 13; 15]. Викладач тут виступає перекладачем та укладачем таких документів, адже здобувачі стикаються з необхідністю володіти німецькою мовою, зокрема, юридичною.

Таким чином, передумови, процес утворення та функціонування німецької колоніальної імперії залишається актуальним для вивчення у середовищі здобувачів та академічного середовища. Питання вимагає обов'язкового ознайомлення з оригінальною джерельною базою, що вимагає додаткової підготовки.

Список використаних джерел

1. Гончаренко Л. Л. Отто фон Бісмарк та перехід Німеччини до політики колоніальних захоплень, 1882–1884 рр. // Наук. пр. іст. ф-ту Запоріз. нац. ун-ту. 2014. № 38. С. 289 – 293.
2. Ліст Ф. Національна система політичної економії. Київ, 2021. 361 с.
3. Плюта Н. В. Франція і колоніальна політика Німеччини 80 – 90-х років XIX століття // Акт. пробл. вітчиз. та всесвіт. історії. 2010. Вип.19. С. 198 – 204.
4. Руднік Д. До питання про реформу виборчого права у кінці XIX – на початку XX ст. // Вісник науки і освіти. 2023. Вип. № 4(10). С. 819 – 829.
5. Троян П. С. Колоніальне питання в Німеччині в умовах активізації пропаганди заокеанської експансії (1871-1884 рр.) // Вісн. Київ. міжнар. ун-ту. 2008. Вип. 7. С. 192 – 209.
6. Троян П. С. Німецька владна еліта 70-80-х рр. XIX ст. : детермінація впливу на імперську політику // Акт. пробл. вітчиз. та всесвіт. історії. 2006. Вип. 8. С. 119 – 123.
7. Троян П. С. Фундаментальні імперативи зовнішньополітичних поглядів Константіна Франтца // Акт. пробл. вітчиз. та всесвіт. історії. 2006. Вип. 7. С. 241 – 245.
8. Троян С. С. На шляху до «світової політики»: боротьба Німеччини за португальські й іспанські колонії наприкінці XIX століття // Слов'янський вісник : збірник наукових праць. Рівне, 2010. Вип. 9. С. 181 – 187.
9. Троян С. С. Німеччина у боротьбі за «місце під сонцем» (колоніальна та «світова політика» в 1884-1900 рр. Київ, 2017. 152 с.
10. Bismarck O., von. Gedanken und Erinnerungen. Stuttgart ; Berlin, 1905. 420 S.

11. Bülow B. von. Denkwürdigkeiten. Berlin : Im Verlag Ullstein, 1930. Bd. 1, 2.
12. Loth H. Griff nach Ostafrika. Berlin : VEB, 1968. 208 S.
13. Reichstagsprotokolle. URL: https://www.reichstagsprotokolle.de/rtbiauf.html.
14. Treitschke H. Die ersten Versuche deutscher Kolonialpolitik // Preussische Jahrbücher. 1884. Bd. 54. S. 555 – 566.
15. Wilhelm II. Ereignisse und Gestalten 1878–1918. Leipzig ; Berlin, 1922. 328 S.

Міщук О.О., здобувач фахової передвищої освіти
***Наукові керівники:* методист, викладач історії**
Мельник Т.А.
Соя В.В. завідувач відділення,
викладач суспільних дисциплін
Відокремлений структурний підрозділ «Технологічно-промисловий фаховий коледж Вінницького національного аграрного університету»

ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА ЯК ОДИН ІЗ КЛЮЧОВИХ ФАКТОРІВ БЕЗПЕКИ УКРАЇНСЬКОЇ НАЦІЇ ТА ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

Однією з головних складових процесу становлення миру і спокою в будь-якому суспільстві та й у світі загалом є проблема формування та існування національних ідентичностей. Адже, залежно від усвідомлення населенням необхідності тих чи інших державних та міждержавних утворень і власного місця в цих утвореннях, значною мірою залежить національна безпека. При цьому важливо враховувати, що «особливістю сучасного періоду розвитку України є його постколоніальний характер, що суттєво ускладнює розгортання позитивних ідентифікаційних процесів в українському суспільстві» [1].

Проблеми національної ідентичності досліджує широке коло науковців. Серед учених, чиї спроби осмислити проблему національної ідентичності були найбільш плідними, варто назвати Е. Сміта, П. Альтера, У. Ігнатьєфа, М. Ґіберно, Дж. Де Вос, Р. Брубейкера, К. Калхауна та ін.

Разом із тим вивчення та аналіз опублікованих за проблемою робіт показали, що відсутнє комплексне дослідження із системним розглядом проблематики формування української національної ідентичності в умовах російсько-української війни, що і зумовлює наукову та суспільно-політичну актуальність даного дослідження, потребує всебічної концептуальної розробки.

Формування національної ідентичності українців в сучасних умовах світової глобалізації, полікультурних впливів і особливо в умовах російсько-української війни стає особливо актуальним, адже під впливом соціально-економічних, політичних, військових подій у людей загострюються

переживання стосовно власної національної ідентичності. Так, К. Журба зазначає, що негативними чинниками у формуванні національно-культурної ідентичності є: зросійщення населення, відлучення від української мови; перекручування історичних фактів та інші [2].

Важливим маркером формування національної ідентичності українського суспільства є піднесення престижу і ролі української мови, особливо в умовах російсько-української війни. Саме українська мова в таких умовах відображає «комунікаційну революцію» в Україні, головними засобами якої є трансляція україномовних фільмів, радіо і телебачення, інтернет.

Британський політолог українського походження Тарас Кузьо у книзі «Війна Путіна проти України. Революція, націоналізм і криміналітет», досліджуючи вплив російсько-української війни, відзначив, що тривала війна стала великою трагедією, але водночас і поштовхом для трансформації національної ідентичності, докорінно змінивши ставлення російськомовних громадян України до росії [3].

Н. Авер'янова і Т. Воропаєва зазначають, що серед чинників, що перешкоджають нівеляції національної та європейської цивілізаційної ідентичності, а також допомагають протидіяти антиукраїнській інформаційній агресії, чи не найважливішим є українознавча компетентність. Проведене ними дослідження показало, що для подолання кризи колективної ідентичності в українському суспільстві потрібна загальна «референтна канва», під якою і розуміється українознавча компетентність [2].

Саме українознавча компетентність є одним із ключових факторів безпеки української нації, яка проявляється у внутрішньому факторі – національній самоідентифікації, що втілюється у почуттях-цінностях – «Я – Українець» – «Ми – Українці» [4]. Сутність цих цінностей полягає у дієвій причетності особистості до своєї нації та у здатності протистояти негативним інформаційним впливам.

Реалії сьогодення свідчать, що застосування сучасних технологій гібридної війни перетворило інформаційну сферу на ключову арену протиборства. Мета інформаційної війни – послабити моральні й матеріальні сили супротивника або конкурента й посилити власні. Вона передбачає заходи пропагандистського впливу на свідомість людини. Саме завдяки цим технологіям нині в сучасному суспільстві знизилась здатність реально сприймати інформацію, що спричинило кризу ідентифікаційного поля українського соціуму.

О. Кривицька зазначає, що «спекуляції на тему соціокультурних відмінностей і цивілізаційних розломів спровокували міжрегіональне відчуження та штучне нагнітання сепаратистських тенденцій всередині українського суспільства, які всі роки незалежності загрожували національній безпеці й територіальній цілісності України» [3].

З новою силою постали проблеми національного буття, національної самосвідомості й самоідентифікації кожної особистості, національної гордості, гідності й патріотизму. Українська держава нині стоїть перед глобальною проблемою: як відновити цілісний образ національної культури, як набути

свою, національну, цивілізаційну ідентичність. Під впливом інформаційних потоків відбувається руйнація ідентифікації особистості з нацією та державою.

Аналізуючи особливості російської інформаційної агресії спрямованої проти України, слушно, навести вислів дослідника Г. Почепцова: «Сьогодні будь-яка війна починається з інформаційного «артобстрілу». Навіщо завойовувати країну силою зброї, стикаючись зі спротивом та маючи втрати? Можна підкорити її зсередини, силами її ж громадян. Це і є кінцева мета, глобальна стратегія інформаційної війни» [5, с. 112].

Тому, першочерговим завданням на сучасному етапі для українців і України в цілому є необхідність у формуванні потужного інформаційного простору, цементованого сильною ідеєю політичної нації, спроможного адаптувати до себе або відкинути без катастрофічних наслідків чужі цінності. І у цьому контексті сформована національна ідентичність є потужним запобіжником від будь-якого роду інформаційних «вливань». Варто зазначити, що консолідаційний потенціал нації особливо гостро проявляється під впливом спільних трагедій.

Таким чином, на етапі консолідації української нації, яка утверджуючись під впливом зовнішньої агресії відбувається формування сучасної загальнонаціональної ідентичності громадян України, що є передумовою становлення політичної нації.

Важливим механізмом формування громадянської ідентичності і консолідації нації має стати інформаційна безпека як запорука безпеки держави. Для розвитку національної ідентичності українців необхідно захистити український інформаційний простір; забезпечити інформаційно-психологічну безпеку українських громадян; підняти рівень політичної культури населення України; подолати соціально-психологічні стереотипи утопічного й тоталітарного походження та комплекс національної неповноцінності; розширити базу демократичних сил; досягти стану незворотності державотворчих процесів і стабілізації політичного та соціально-економічного життя; довести до логічного завершення процес консолідації української нації в єдиний соціально-політичний організм.

Список використаних джерел

1. Амельченко Н. Міф та нація – переплетення філософського та політичного дискурсів. Філософська думка. 2003. №6. С.712. Українська Хартія вільної людини. URL: http://1-12.org.ua/ukrajinska-khartija-vilnoji (дата звернення: 10.09.2024).

2. Воропаєва Т. С. Інтегративне осмислення трансформацій колективної ідентичності громадян України. *Virtus: Scientific Journal*. 2020. Вип. 49. С. 25–31. URL: http://conferenceukraine.com.ua/ru/archivej (дата звернення: 12.09.2024).

3. Грицак Я., Комаров О. Шлях становлення української ідентичності. Запоріжжя: Платформа спільних дій 2021 р. 36 с. URL: https://uinp.gov.ua/elektronni-vydannya/shlyah-stanovlennyaayinskoyiidentychnosti (дата звернення: 10.10.2024).

4. Кіндратець О., Сергієнко Т. Особливості формування ідентичності українців в умовах гібридної війни. *Науковий журнал «Політикус»*. Вип. 1. 2021. С. 40–46. URL: https://doi.org/10.24195/2414-9616.2021-1.6 (дата звернення: 15.10.2024).

5. Тиский М. Етапи становлення української національної ідентичності. *Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 2011. Вип. 21. С. 111–114.

Скворцова В.С., група Пр-241
Петренко В.І., к.і.н., доцент кафедри права
Вінницький кооперативний інститут

З ІСТОРІЇ ЛЕМКІВ ЯК СПІЛЬНОТИ УКРАЇНСЬКОГО ЕТНОСУ

Лемки – невід'ємна частина української спільноти, культури та історії. Про це стверджують більшість науковців, вважаючи їх етнографічною групою українців. Деякі вчені вважають їх окремим народом.

Вони проживали, в основному, в західній частині Карпат (від р. Сян на сході, до річок Дунаєць і Попрад на заході), на обох схилах Східних Бескидів – територія сучасної України, Польщі та Словаччини. Межі Північної сторони: Новосанчівський, Ліський, Сяницький, Горлицький, Ясельський та Кросняньский повіти – територія Південної частини Польщі. Межі Південної сторони: частина Закарпатської області на території України та Пряшівщина на території Словаччини [2, с. 5; 4, с. 6-7].

В сучасній Україні найбільше лемків мешкають у Львівській і Тернопільській областях, а також на Закарпатті. Натрапити на лемківські поселення можна і в районах Луганської та Полтавської областей.

Перші згадки датуються VI століттям, за часів Київської Русі. Це було плем'я білих хорватів. Вони себе називали “русинами”. Сучасну назву їхньому народу – “лемки”, дав чеський етнограф Ян Чаплович у 1820 році, за їхню мовну особливіть – часте використання частки “лем”. За іншою інформацією – український філолог Йосип Левицький в XIX ст. у своїй роботі “Граматики руської або малоруської мови в Галичині” [5].

Цей народ має притаманний собі лемківський говір, який деякі вважають українським діалектом – в Україні, на території Польщі та Словаччини – самостійною мовою. Особливість говору – наголос у словах на другий склад та звучання тведого ”и”.

Віруючі лемки відносяться до греко-католиків (здебільшого ті, що проживають на території України та важають себе українцями) та православних (здебільшого ті, що мешкають за межами України, на території Польщі та Словаччини і вважають себе окремим народом).

Лемки вели масштабне господарство, мали свої традиційні рільничі знаряддя праці: дерев'яний плуг з прямим гряділем, лопатоподібна мотика з масивним обухом для обробки землі; використовували борону як найдавніше

знаряддя, що виконувало важливу функцію; був різаний і обчищений від листя гіллястий терен для очищення намолоченого зерна; використовували ручні віялки-шуфлі. У них були ефективні засоби пересування. Літом – вози, які використовувалися для різного призначення, взимку – сани, які також мали двояке призначення [1, с. 121-123].

Займалися ловами, риболовлею, бджільництвом, мали народні промисли: виробництво дьогтю, олії, мазей. Обробляли вовну, волокна. Займалися вівчарством та будівництвом.

Доволі розвинено було й виготовлення традиційного одягу, як чоловічого, так і жіночого. Вони мали свій стиль одягу – стрій, що був етнічно схожим на український, але зі своїм "лемківським" колоритом, він також відрізнявся від звичного для нас гуцульського.

До чоловічого строю входили: сорочка (кошуля), вишита на комірі червоними нитками; застібалася шпонкою на спині і заправлялася в штани з розрізом спереду. Літом носили полотняні штани, на сорочку одягали синій бруслик з гудзиками або лейбик. Верхній одяг– суконна гуня, на гуню одягали чугу, на сорочку – бруслик. Взуття – шкіряні постоли. На голову одягали чорні фетрові капелюхи. Одяг виготовлявся з сукна і тканин домашнього виробництва.

Жіночий святковий стрій був колоритніший і яскравіший за чоловічий та складався: з вишитої хрестиком сорочки із зав'язкою – чевоною стрічкою. Спідниці з вовни, гранатового кольору, з вишитими поперечками та чотирма червоними стрічками. Поверх спідниці одягали вишитий фартух, обшитий мереживом, на червоній стрічці. На верх носили суконні блакитного кольору вишиті червоними нитками корсети, обшиті червоною тесьмою. На корсет одягали гуньку або катанку, на плечі накидали плахту, обшиту мереживом та обторочений червоною ниткою. Взували шкіряні черевики. З прикрас – пацьорки (корали) [1, с. 135-139; 6].

Лемківські майстрині здавна були знатні у вишиванні. Окремий особливий вид української вишиванки – лемківська. Назва лемківської вишиванки – "чахлик". Це коротка лляна (конопляна) сорочка, яка мала розпір позаду і зав'язувалася стрічкою. Вузькі обшиви цієї кошелі вишивались червоними нитками. Поверх сорочки носили корсет, шнурівка якого була спереду. На грудях і поверх рукавів була вишивка хрестиком. Біля шиї і рукавів була проста вишивка. Комірець був оздоблений мереживом.

Духовна культура лемків не може не дивувати. Їх свята, здебільшого, були релігійні, але зі своїм "лемківським" колоритом. Поділялися святки як і в нас, на чотири цикли за календарною обрядовістю. Їхні традиції дуже незвичні та притягують свою увагу, наприклад святкування Святвечора або Вилія. Це свято займає одне з найголовніших у зимовому циклі. Численні обряди були пов'язані із вечерею. Людям старшого віку не можна було їсти цілий день, а дітям городину – щоб "не лізли чиряки". Господар мав добре нагодувати худобу, обов'язково хлібом з часником. В садку потрібно було обв'язати усі дерева соломою, приказуючи певні слова, щоб був добрий врожай. Заборонялося

дмухати на вогонь, бо буде сверблячка. Потрібно було позичити гроші у єврея, щоб рік був добрим і т.п. Звичайно в нас є багато й спільних традицій, особливо пов'язаних із святковим столом [1, с. 143-145].

Особливу увагу притягують традиції лемківського весілля. Весіллю, зазвичай, передувало залицяння. Якщо хлопцеві сподобалася дівчина, то він запрошує її на "вечірки", там він зможе її краще пізнати. Коли хлопець впевнився у своєму виборі, брав двох чоловіків і йшов свататись (сватання також проходило за цікавим обрядом). Весілля починалося у суботу, в хлопця – із "дружбівського танцю", а в дівчини – дружки плели "ріщку"; по закінченні плетіння також йшли на "дружбівський танець". В неділю, після служби в церкві, в домі нареченого розпочиналося гуляння. Наречений, вбраний в традиційний одяг пригощав гостей горілкою. На фоні цього дійства грали "гудаки", згодом батьки благословляли молодого. Опісля цього вся процесія йшла до нареченої, де починався викуп. В нареченої з самого ранку йшли підготування: спершу збиралися дружки, потім вони вбирали молоду. Мати давала нареченій насіння, кілька золотих, хліб та просфору (хліб їла сама та годувала нареченого та дружок).

Після викупу весільна процесія заходила додому молодої, дружки садили всіх до столу. Потім батьки благословляли наречену, а згодом і нареченого. Після благословення вся процесія рушала до церкви, там також усе відбувалося за лемківськими традиціями. Після шлюбу всі поверталися до домівки молодої , де продовжувалося святкування. Здійснивши всі обряди, молода йшла до молодого, де продовжувалося гуляння. Закінчувалося весілля сващинами та через тиждень – поправинами. Все весілля супроводжувалося народними, традиційними лемківськими піснями [3].

Історія лемків неймовірно цікава та колоритна, проте на жаль, наповнена і трагічними подіями. Протягом 1944-1946 років відбувався так званий "обмін населенням" – примусове виселення поляків з України, а українців з Польщі. Майже 700 тисяч українців були змушенні покинути свої рідні домівки, свою рідну землю. Без речей, коштів, з невеликою торбинкою, в яку мали умістити своє майно, вони їхали ешелонами у невідомість.

Часто їх висаджували посеред поля, у степу, де вони повинні були жити, а точніше – виживати. Тисячі лемків цього не витримали і померли ще в дорозі від переохолодження та голоду. Комуністична влада СРСР перетворила переселення на трагедію цілого народу. Розселили лемків у 17 областях країни, але довго жити там лемки не змогли, їм не підходив клімат та земля. Їх вабило поближче до рідного краю. У зв'язку із цим, вони таємно, потроху, переїжджали поближче до рідних теренів, на західну Україну.

Інша примусова акція тривала впродовж квітня-липня 1947 року і отримала назву як операція "Вісла". Вона полягала в тому, щоб депортувати українське населення до південно-західних земель України з південно-східної території Польщі (Лемківщини, Холмщини, Підляшшя та Надсяння). Таким чином, прагнули покінчити з "українськими проблемами" [7].

Отже, лемки – невід'ємна частина народу України. Серед лемків є багато

відомих особистостей, які прославили та прославляють Україну на весь світ. Зокрема, вихідцями з лемків є відома українська співачка Христина Соловій; Хомик Василь – поет, фольклорист, етнограф; Потічний Петро – історик, професор та ін. Це народ, який може похизуватися своїми різьбярами. Один з найвідоміших – Михайло Орисик. Він гаряче любив Лемківщину і присвячував їй свій талант. Серед лемків є багато як українських, так і закордонних священників, митрополитів, єпископів, патріархів, які залишили важливу спадщину Україні та цивілізованому світу.

Список використаних джерел

1. Красовський І.Д., Тавпаш А.І. “Незабутня Лемківщина у верхів'ї ріки Вислоки” Львів 2004 р. 160 с.
2. Красовський І. “Михайло Орисик- визначний лемківський різьбяр першої половини XX ст.” Львів, видавництво “Край” 1995р. 96 с.
3. Бугера І. “ Весілля на Лемківщині” Львів 1936 р. 64 с.
4. Оленич І. “Доля Лемківщини”. Львів “Каменяр”. 1992р. 119 с.
5. Вікіпедія “Лемки” https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B5%D0%BC%D0%BA%D0%B8
6. Вікіпедія «Лемківський стрій» https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B5%D0%BC%D0%BA%D1%96%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%81%D1%82%D1%80%D1%96%D0%B9
7. 1947 - почалася акція "Вісла" https://uinp.gov.ua/istorychnyy-kalendar/kviten/28/1947-pochalasya-akciya-visla

Хлібович В. А., студентка
***Науковий керівник:* к.і.н., доцент, професор кафедри менеджменту, маркетингу та підприємництва**
Дибчук Л.В.
Вінницький кооперативний інститут

ТРИ ПРИЧИНИ ЧОМУ МОЛОДЬ МАЄ ЗНАТИ ІСТОРІЮ ВЛАСНОГО МІСТА

Історія є невід’ємною частиною кожної людини та суспільства. Вивчаючи її, ми краще розуміємо, ким ми є, звідки прийшли й куди рухаємося. Особливо важливим є знання історії свого міста, адже воно формує локальну ідентичність, сприяє розвитку патріотизму та відкриває унікальні можливості для особистого й громадянського зростання.

Метою статті є привернення уваги молоді до важливості знання історії рідного міста, продемонструвати, як ці знання впливають на формування локальної ідентичності, розвиток патріотизму та громадянської свідомості, а також показати освітні й професійні можливості, які відкриваються завдяки дослідженню місцевої історії.

Основні проблеми, пов'язані з недостатніми знанням історії рідного міста серед молоді:

1. Втрата культурної спадщини: відсутність знань про історію міста може призвести до незворотної втрати культурної спадщини та ідентичності.

2. Соціальна ізоляція: молодь, яка не знає історію свого міста, може відчувати відчуженість та відсутність зв'язку з місцевою громадою.

3. Нестача патріотизму та гордості: недостатні знання про історичні події та особистості, які формували місто, можуть знизити рівень патріотизму та гордості за своє місто серед молоді.

Історія власного міста має надзвичайне значення для розвитку місцевої громади та формування культурної ідентичності. Знання історії допомагає молоді розуміти культурну спадщину, цінності та традиції свого регіону, що, в свою чергу, сприяє їхній активній участі у громадському житті та розвитку міста. В умовах сучасного інформаційного суспільства, де інформаційний шум та дезінформація часто домінують, важливо мати фундаментальні знання про своє місто, його історію та значення.

Розглянемо три головні причини, чому молоді важливо знати історію рідного міста:

1. Формування локальної ідентичності.

Кожне місто має свою унікальну історію, яка є частиною культурної спадщини. Знання про історію рідного краю допомагає молоді відчути зв’язок із предками та місцем, де вони живуть.

Локальна ідентичність визначає те, як ми сприймаємо себе в контексті спільноти. Наприклад, дізнавшись про те, що Вінниця була важливим центром торгівлі та культури ще в XVIII столітті, молоді люди починають пишатися тим, що є частиною цієї багатовікової традиції. Відомий культуролог Дж. Хеффернан зазначав, що розуміння історичних процесів у локальному контексті сприяє розвитку колективної пам’яті та самоідентифікації громадян [1].

Крім того, вивчення історії міста дозволяє розкрити цікаві факти, які надають молоді почуття унікальності. Наприклад, у Вінниці розташовані такі історичні пам’ятки, як Вінницька арка, Мури чи Водонапірна вежа. Знання про їхнє походження та роль у розвитку міста допомагає молоді краще розуміти своє культурне середовище.

2. Патріотизм та громадянська свідомість.

Історія рідного міста є одним із ключових елементів формування патріотизму. Любов до батьківщини починається з маленьких речей: з вулиці, на якій ти виріс, школи, в якій навчався, і парку, де гуляв у дитинстві. Коли молодь розуміє, що ці місця мають не лише емоційну, а й історичну цінність, вона починає більш усвідомлено ставитися до збереження культурної спадщини.

Дослідження показують, що громадянська свідомість формується через знання історії своєї місцевості. Наприклад, участь у заходах, присвячених Дню міста, або екскурсії по історичних місцях стимулюють молодь брати активну

участь у житті громади [2]. Знання про те, як рідне місто переживало війни, соціальні зміни або економічні кризи, дає можливість краще розуміти сучасні виклики й розвивати почуття відповідальності за майбутнє свого міста.

3. Можливості для освіти та кар'єри.

Знання історії міста відкриває широкі можливості для розвитку молоді в освітній та професійній сферах. Наприклад, такі професії, як екскурсоводи, музейні працівники чи історики, вимагають глибокого розуміння локальної історії. Молоді люди, які добре знають історію свого міста, можуть стати чудовими гідами, організовувати туристичні маршрути або працювати над збереженням культурної спадщини.

Крім того, багато університетів та організацій пропонують гранти й конкурси для молоді, яка активно досліджує історію свого регіону. Участь у таких ініціативах не лише розширює знання, а й сприяє розвитку навичок дослідження, публічних виступів і командної роботи [3].

Наприклад, у Вінниці молодь може долучитися до проєктів, пов'язаних із популяризацією історії міста через створення краєзнавчих блогів, відео чи навіть мобільних додатків. Це допомагає розвивати креативність і водночас робить історію доступнішою для сучасного покоління.

Щоб вирішити проблему недостатнього знання історії свого міста серед молоді, необхідно застосовувати комплексний підхід:

1. Освітні програми: введення курсів з історії місцевого значення в шкільну та вищу освіту.

2. Культурні заходи: проведення тематичних екскурсій, лекцій, виставок та культурних заходів, що сприятимуть поглибленню знань про історію міста.

3. Інтерактивні підходи: розробка інтерактивних настільних ігор, таких як «Таємнича Вінниця», що допоможуть молоді цікаво та ефективно вивчати історію свого міста.

Хочемо поділитися і власним досвідом, нас почала хвилювати ця тема, оскільки зрозуміли, що нічого не знаємо про історію власного міста і стало соромно, адже ми завжди хочемо їхати на екскурсію за кордон або в інше місто, щоб щось цікаве дізнатися, проте про своє місто в якому людина проживає знає занадто мало, тому що думає, що якщо вона народилася тут то в цьому місті вона «все знає» і тут нічого «цікавого немає» і як наслідок, коли у людини немає зв'язку зі своїм містом, вона виїжджає в інше місто, щоб шукати щось цікавіше.

І у нас виникало питання, що зробити, в якій формі можна було б подати матеріал про місто, щоб це було в цікавому форматі, щоб нам як молоді було б цікаво пізнавати та вивчати історію рідного міста. І тоді прийшла ідея настільної гри «Таємнича Вінниця», ця гра пропонує захоплюючу подорож у минуле, відкриваючи перед нами двері у загадкову та багату історію нашого міста. Граючи в цю гру, молодь може зануритися у захопливі сюжети, дізнатися про визначні події та особистості, які формували Вінницю.

Отже, знання історії свого міста є важливою складовою формування культурної ідентичності та громадянської свідомості молоді. Проблема

недостатнього знання історії може призводити до соціальної ізоляції, втрати культурної спадщини та зниження рівня патріотизму. Комплексний підхід до вирішення цієї проблеми, включаючи освітні програми, культурні заходи та інтерактивні методи навчання, здатен суттєво покращити ситуацію. Практичні заходи, такі як створення навчальних матеріалів, організація екскурсій, підтримка місцевих музеїв та використання медіа, сприятимуть глибшому розумінню молоддю значення історії їхнього міста. Настільні ігри, такі як «Таємнича Вінниця», є чудовим прикладом інтерактивного підходу до вивчення історії, що робить процес навчання цікавим та захоплюючим.

Список використаних джерел

1. Дослідження Національного інституту стратегічних досліджень України про вплив локальної історії на громадянську свідомість, 2020.
2. Програма підтримки молодіжних ініціатив від ЄС, 2022. [Електронний ресурс]. https://erasmusplus.org.ua/programa-yes-erazmus/pro-programu/
3. Heffernan, J. Local History and Identity Formation. Oxford University Press, 2019.

Яковець О.В., викладач
Закірова Р.С., студентка
***Науковий керівник*: к.і.н., доцент**
кафедри права Петренко В.І.
Вінницький кооперативний інститут

РЕВОЛЮЦІЯ ГІДНОСТІ: ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ

Революція Гідності стала визначною подією в новітній історії України, що кардинально змінила політичний ландшафт країни та її геополітичний курс. У цій статті висвітлимо основні тези Революції Гідності, спираючись на праці провідних українських та зарубіжних дослідників. Розглянемо причини, перебіг та наслідки цих подій, а також їх вплив на подальший розвиток України.

Революція Гідності не виникла спонтанно, а була результатом накопичення суспільного невдоволення владою впродовж тривалого часу. Дослідники Олександр Палій та Ярослав Грицак у своїх працях виділяють кілька ключових факторів, що призвели до масових протестів, а саме:

- згортання демократичних свобод та посилення авторитарних тенденцій за президентства Януковича;
- системна корупція на всіх рівнях державної влади;
- економічна стагнація та зниження рівня життя населення;
- зростання проросійських настроїв у владі та відмова від євроінтеграційного курсу [1].

Тімоті Снайдер у своїй книзі «Шлях до несвободи» також підкреслює важливість геополітичного контексту, зокрема, протистояння між Росією та Заходом за вплив в Україні [2].

Революція Гідності розпочалася в листопаді 2013 року як реакція українців на рішення тодішнього президента держави призупинити процес євроінтеграції України. Це рішення викликало широкий резонанс і обурення серед громадян, особливо молоді, яка прагнула до зближення України з Європейським Союзом. Події швидко переросли з мирних протестів у масштабний народний рух за права людини, демократію та гідність.

Основні етапи Революції Гідності:

- початок протестів (21 листопада 2013 року);
- жорстокий розгін протестуючих (30 листопада 2013 року);
- радикалізація протестів (грудень 2013 – січень 2014 року);
- силові протистояння та «кривава зима» (січень – лютий 2014 року);
- кульмінація – розстріли протестуючих на майдані (18 – 20 лютого 2014 року);
- втеча Януковича та зміна влади (21 лютого 2014 року).

Події під час революції розвивалися наступним чином. 21 листопада 2013 року Уряд Азарова призупинив підготовку до підписання Угоди про асоціацію з ЄС. Це викликало перші протести на Майдані Незалежності в Києві.

30 листопада 2013 року стався жорстокий розгін студентського протесту беркутівцями і призвів до масової мобілізації населення та початку масштабних акцій протесту. Жорстоке побиття протестувальників, на думку влади, мало стати «уроком на майбутнє». Однак реакція суспільства була зворотною. 1 грудня 2013 р. Київ зібрався на перше віче – загальні збори громадян (із того часу їх проводили щонеділі опівдні). Учасники були обурені жорстокістю міліції, застосованою до мирних і неозброєних демонстрантів, та вимагали відставки Кабінету Міністрів і розслідування подій 30 листопада 2013 р.

За різними джерелами, у цей день у центрі Києва зібралося від 700 тис. до 1,5 млн осіб. Щоб дискредитувати народний виступ, була спровокована сутичка демонстрантів із міліцією біля будівлі Адміністрації Президента. Бійці «Беркуту» знову вчинили жорстоке побиття, але це лише додало рішучості учасникам протестів. У центрі міста з’явився новий Майдан. Протестувальники вимагали усунення існуючої влади, проведення реформ і відновлення курсу на євроінтеграцію.

Однак влада не прислухалася до вимог народу. Тоді 8 грудня на Майдані під час «маршу мільйона» було прийнято рішення блокувати урядовий квартал. У цей же день у Києві було повалено пам’ятник Леніну.

Це поклало початок процесу, який розтягнувся на рік і отримав назву «ленінопад» (до кінця року в Україні було знесено понад 500 пам’ятників).

Завершальним і найбільш трагічним етапом революції стали події 18 – 20 лютого 2014 р. в Києві, під час яких загинули сотні протестувальників і кілька сотень було поранено або травмовано. На Інститутській силовики відкрили вогонь по протестувальниках, що призвело до понад сотні загиблих. Найбільш

відомими жертвами Революції Гідності є «Небесна Сотня». Згідно з офіційними даними, до Небесної Сотні належать понад 100 людей, багато з яких були вбиті під час розгону протестів на Майдані Незалежності та в інших місцях Києва. Серед загиблих – студенти, лікарі, робітники, активісти та ветерани, які були об'єднані спільною метою захисту прав людини та свободи.

21 лютого ввечері відбувся багатолюдний мітинг. Уже після виступу лідерів опозиції на трибуну піднявся один із сотників Самооборони Майдану Володимир Парасюк, який заявив, що Майдан не терпітиме Януковича ще рік, до виборів у грудні 2014 р. Цього ж дня Янукович утік з країни [3].

Аналізуючи вимоги та гасла Революції Гідності, українські дослідники виділяють кілька ключових аспектів: євроінтеграція: вимога підписання угоди про асоціацію з ЄС та продовження курсу на європейську інтеграцію України; боротьба з корупцією: вимоги реальних антикорупційних реформ та притягнення до відповідальності корумпованих чиновників; демократизація: заклики до відновлення демократичних свобод, забезпечення чесних виборів та реформування системи влади.

Ендрю Вілсон у своїй книзі «Українська криза» підкреслює, що Революція Гідності стала важливим фактором у загостренні геополітичного протистояння між Росією та Заходом, що в подальшому призвело до анексії Криму та конфлікту на Донбасі [4].

Наслідки Революції Гідності для України наступні: політичні зміни в Україні: повалення режиму януковича, відновлення парламентсько-президентської форми правління, проведення позачергових президентських та парламентських виборів; євроінтеграційний курс: підписання та ратифікація угоди про асоціацію з ЄС, отримання безвізового режиму, поглиблення співпраці з євроатлантичними структурами; реформи та виклики: початок масштабних реформ у різних сферах, але також зіткнення з новими викликами як анексія Криму, війна на Донбасі, економічна криза.

Дослідники Микола Рябчук та Оксана Шевель у своїх працях відзначають, що Революція Гідності стала каталізатором глибинних суспільних трансформацій в Україні, але також призвела до нових конфліктів та розколів у суспільстві [5].

Значення Революції Гідності колосальне. Вона мала глибокий вплив на формування української ідентичності та національної свідомості. Так, дослідники Олександра Гнатюк та Микола Рябчук відзначають такі ключові аспекти: посилення громадянської складової української ідентичності; зростання патріотичних настроїв та національної гордості; переосмислення історичної пам’яті та відносин з рф; формування нових символів та героїв національного пантеону

Тарас Кузьо у своїх працях підкреслює, що Революція Гідності стала важливим етапом у процесі формування політичної нації в Україні, об’єднавши громадян різного етнічного походження навколо спільних цінностей та прагнень. Водночас, як зазначає Оксана Шевель, ці події також призвели до

певної поляризації суспільства та загострення регіональних відмінностей у сприйнятті національної ідентичності [6].

Отже, Революція Гідності (2013 – 2014) стала символом боротьби українського народу за свободу, гідність і європейський вибір. Вона призвела до втечі проросійського керівництва і стала поштовхом для демократичних реформ та курсу на євроінтеграцію. Ця подія змінила українське суспільство, закріпивши його прагнення до прав людини, боротьби з корупцією і, що важливо – суверенності, хоча й залишила багато викликів для країни.

Список використаних джерел

1. Вікіпедія. Революція Гідності. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D1%8E%D1%86%D1%96%D1%8F_%D0%B3%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96.
2. Музей Революції гідності. URL: https://www.maidanmuseum.org/uk/storinka/revolyuciya-gidnosti.
3. Радіо Свобода. URL: https://www.radiosvoboda.org/a/maydan-rozstrily-nebesna-sotnya/32278437.html.
4. Прямий. URL: https://prm.ua/21-listopada-den-gidnosti-ta-svobodi-shho-mi-znayemo-pro-svyato/.
5. Революція Гідності https://tsn.ua/exclusive/revolyuciya-gidnosti-8-rokiv-tomu-na-maydani-z-yavilisya-pershi-zhertvi-nebesnoyi-sotni-1959676.html.
6. https://suspilne.media/culture/684988-povstanna-proti-tiranii-ta-imperializmu-spogadi-diaciv-kulturi-ta-zurnalistiv-do-desatoi-ricnici-revolucii-gidnosti/.

СЕКЦІЯ 19. Культурологія

Мазуркевич О.П.
кандидат культурології, доцент
Вінницького інституту
конструювання одягу та підприємництва

НАЦІОНАЛЬНА СВІДОМІСТЬ ТА ГІДНІСТЬ УКРАЇНЦІВ В ЧАС ВІЙНИ

Патріотизм визначається як прагнення до свободи, любов до Батьківщини, вірність і служіння Батьківщині та її народові, дієве піклування про добробут народу, активне сприяння утвердженню і розвитку України яквільної, суверенної, правової, демократичної соціальної держави, готовність до захисту її територіальної цілісності та незалежності, сприяння гармонійному поєднанню державних, суспільних, громадських та особистих інтересів,

переконання у невіддільності своєї долі нерозривності своєї долі з Батьківщиною. Хвиля національної свідомості пробудила патріотизм серед українців. Це проявилося не лише в думках і діях, а й візуально, з патріотичними принтами на одязі, аксесуарах, прикрасах та інших творчих формах. Українці знайшли нові та креативні способи виразити свою політичну позицію та показати свою підтримку своїй країні. Видатні українські поети та письменники знову з'явилися на стінах будівель. Мова є засобом спілкування та взаємодії між українцями і сприяє формуванню національної свідомості. Мова об'єднує людей в одну націю і дає їм відчути приналежність до спільної історії та культури.

Мова також є засобом передачі етнічних цінностей і традицій від покоління до покоління. Українська мова використовується в українській літературі, музиці, кіно, театрі та інших сферах культури. Діти, які зростають в україномовному середовищі, змалку долучаються до української культури. Це сприяє формуванню їхньої етнічної свідомості. Використання української мови в офіційному спілкуванні є ознакою української державності та незалежності.

Це свідчить про те, що українська мова - не просто одна з багатьох мов, а самобутня мова з багатою історією та культурою. Становлення держави тісно пов'язане з формуванням її мови. З мовою пов'язаний кожен аспект суспільного життя, кожен процес пізнавальної і творчої діяльності, кожна мить людської свідомості. Без мови не може бути думки, а без думки не може бути мови.

Мова і мислення глибоко соціальні не лише за своєю природою, але й за своєю функцією в суспільстві. Кожна мить діяльності зумовлена думкою та її носієм − мовою. Саме завдяки мові надбання попередніх поколінь не втрачаються, а стають фундаментом для подальшого розвитку людства. Держава гарантує всебічний розвиток і функціонування української мови в усіх сферах суспільного життя та сприяє розвитку української нації, її традицій і культури. Ідентичність, з іншого боку, включає в себе спільну історію, мову, звичаї, цінності та традиції, які визначають спільноту. Це нематеріальний елемент, який об'єднує нас і виховує почуття приналежності, гордості та єдності.

Ми бачимо українську ідентичність багатовимірною, складним переплетенням минулого, теперішнього і майбутнього. Українська ідентичність є унікальною. Прийнявши її, ми зможемо не лише перемогти наших ворогів, але й побудувати нашу країну для наших сучасників і для майбутніх поколінь».

Виховання людей з високим почуттям громадянськості-найважливіше завдання сьогодення. Громадянське мислення, почуття захищеності, громадянського обов'язку, громадянської відповідальності та національного патріотизму є основою людської гідності. Людина, яка розвинула в собі ці якості душі, ніколи не може вчинити погано. Навпаки, вона прагне лише до добра, яке відповідає нашій ідеології та суспільству.

Основний принцип побудови системи виховного процесу в освіті базується на національній філософії виховання.

Повага до інших людей,їхніхправ і свобод, уміння відстоювати власну думку і права, повага до законів своєї Батьківщини починається з поваги досамогосебе. Тільки той, у кого розвинена самоповага, здатний поважати гідність інших».

За роки війни ми неодноразово переконувалися, що культура-це не лише творення смислів у мирному контексті, а й постійне звернення до того, що відбувається тут і зараз. Майбутнє української держави значною мірою залежить від національної громадянської ідентичності її молоді. Втрата громадянської ідентичності може призвести до серйозних проблем, пов'язаних з глибоким відчуженням суспільства від держави, відчуттям дезінтеграції та нестабільності людського існування, і навіть загрожувати національній безпеці. В українській історії поняття свободи викристалізувалося в козацьку добу. У темні часи, коли наша країна перебувала під московським ярмом, були спроби викорінити його. Але ген свободи неможливо знищити. Він нагадав про себе сучасним українцям на Майдані, де ми вчилися відвойовувати свою гідність і свободу. З кожним Майданом все більше громадян нашої країни розуміли важливість таких цінностей, як свобода і гідність.

Гідність також відіграє важливу роль у житті українців під час війни. Національна свідомість − це категорія, в основі якої лежить усвідомлення приналежності людини до певної нації. При цьому ключовим поняттям є «нація», яка розуміється як спільнота людей, об'єднаних багатьма факторами, найважливішими з яких є етнічні, культурні, політичні та правові чинники.

Національна свідомість і гідність багато в чому впливають на людей у воєнний час і допомагають підтримувати бойовий дух і стійкість у складних обставинах.

Національна свідомість − унікальний феномен духовного життя українського суспільства, який нині розвивається за власною внутрішньою логікою, демонструючи розмаїття проявів і форм, глибину думки і почуття, життєву силу самоствердження і надзвичайну силу націєтворення.

Ми повинні плекати свою мову і культуру. Україна − це територія гідності та свободи, і ми повинні зробити все можливе, щоб наші діти жили в єдиній і незалежній державі».

Війна росії проти України справила глибокий вплив на настрої українців. Вона трансформувала їхні цінності, змінила оцінку минулого, ставлення до важливих історичних постатей та впливових інституцій, які донедавна користувалися великою довірою та авторитетом. Зміна суспільних настроїв простежується у змісті ЗМІ та соціальних мереж, а отже, і в повсякденному спілкуванні.

Кожна дитина має з гордістю сказати: «Я-людина»,«Я-українець»,«Я-громадянин країни Україна».

Висновок. Війна в Україні справила глибокий вплив на свідомість українців. Вона трансформувала наші цінності, змінила оцінку минулого, сприяла єдності між громадянами, захистила нашу національну ідентичність та поставила перед суспільством виклик щодо забезпечення прав і свобод своїх

громадян. Війна може знищити матеріальні цінності, але вона не може знищити духл юдей.

Список використаних джерел

1. Грищенко С.В. Усвідомлення національної гідності і менталітету. Чернігів: Вісник ЧДІПСТП, 2009. С. 171-174.

2. Дзьобак В. Національна ідентичність як складова національної стійкості. – 2023 [Електронний ресурс] // – Режим доступу: https://lb.ua/blog/volodymyr_dziobak/568987_ natsionalna_identichnist_yak.html

3. Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця : Монографія. Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. 336 с.

4. Крупа М. Національна гідність українця і її візитка. Тернопіль: Видавничий дім «Вільне життя», 2016.

5. Матяш М. Українське волонтерство – явище унікальне. [Електронний ресурс] // – Режим доступу: https://www. ukrinform. ua/rubric-society/2324579-ukrainskevolonterstvo-aviseunikalne-iomu-zavdacuemo-suverenitetom.html

6. Тарасова С. М. Сухомлинський про громадське виховання підлітків та сучасні проблеми виховання національно свідомих громадян. Педагогічні науки. Випуск 1.47 (114). 271с.

7. Філософський енциклопедичний словник: словник / Інститут філософії ім. Г. Сковороди; ред. В.І. Шинкарук. К. : Абрис, 2002. 414с.

СЕКЦІЯ 20. Готельно-ресторанна справа

Луцик Г. М., викладачка,
спеціалістка вищої категорії
Чернівецький кооперативний
фаховий коледж економіки і права

ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ НАДАННЯ СПЕЦИФІЧНИХ ПРОФЕСІЙНИХ ПОСЛУГ У СФЕРІ ГОСТИННОСТІ

У статті розкрито сутність та складові новітніх видів сервісу, послуг. Сучасний готельно-ресторанний бізнес має свої тенденції, що постійно змінюються в залежності від уподобань споживачів та інших факторів. Відстеження інтересів та смаку клієнтів, новітніх технологій та трендів має велике значення для рестораторів, готельєрів та усіх працівників індустрії гостинності.

Ресторанний бізнес є унікальною сферою підприємницької діяльності, яка успішно функціонує разом з готельним, торговельним, туристичним бізнесом та нерозривно вплетена в українські, європейські, світові соціальні, культурні та економічні структури. Задоволення відвідувачів та глибокі ресторанні

традиції є корінням ресторанного бізнесу, який несе відповідальність за вирішення проблем стійкості, довіри споживачів, збалансованого харчування та здорового способу життя, водночас сприяючи створенню зростання робочих місць та стимулюванню інноваційних рішень у цій галузі [1, 110].

У світі конкуренції різноманітних закладів ресторанного господарства одним із головних завдань є утримання постійних клієнтів та залучення нових. Для досягнення цього лише поліпшення якості продукції та обслуговування замало. На сьогодні стає актуальним уведення інноваційної складової у технологію ресторанного господарства та пропозиція ексклюзивних послуг.

На сьогоднішній день нікого не здивуєш такими професіями як сомельє, тітестер (дегустатор чаю), бариста, шоколатьє (подає гарячий шоколад, створює його та шоколадний фонтан).

Ресепшіоніст – працівник, від якого залежить перше враження від готелю. Він працює на рецепшині максимально інформативно, відповідає на дзвінки, веде ділову комунікацію та листування. Вміє розв’язувати конфліктні ситуації, вирішує задачі самостійно.

Фумельє – це фахівець з сигар, його ще часто називають сигарний сомельє. Це працівник ресторану, який добре розбирається як у вині, так і в сигарах.

Він зобов'язаний підібрати для конкретного клієнта хороше поєднання сигар і алкоголю. Також він підрізає і подає сигару, при цьому розповідає про її властивості, особливості.

Кальянщик – це профі, головним завданням якого є приготування якісного кальяну. Крім цього, фахівець повинен знати особливості різних тютюнових сумішей, мати підхід до відвідувачів та гарний зовнішній вигляд.

Тренд-вотчер – нова професія. Даний спеціаліст аналізує та моніторить ринок споживачів готельно-ресторанних послуг, складає прогнози щодо майбутніх потреб гостей, вивчає їх запити та бажання [3].

Основні обов’язки:

- аналіз маркетингових досліджень, роботи конкурентів, аналіз ефективності уже виконаної роботи
- прогнозування потреб ринку

Важливі риси характеру:

- комунікабельність
- увага до деталей
- спостережливість
- кмітливість
- організованість
- уміння аналізувати великий обсяг інформації та працювати на результат

Зверніть увагу на протипокази:

- пасивність
- імпульсивність
- слабка сила нервової системи
- конфліктність
- замкнутість

Сьогодні готельно-ресторанний бізнес, як ніколи раніше, веде активну боротьбу за збереження своїх позицій на ринку, життєдіяльності загалом та застосування інноваційних технологій у своїй діяльності.

Які ж інновації прослідковуємо у закладах ресторанного господарства?

Діджиталізація в найбільш широкому сенсі цього слова.

Ринок ресторанних послуг розвивається за умов діджиталізації. Згадайте, нещодавно вся комунікація з клієнтом велася особисто, а тепер її замінили сайти та мобільні додатки. Закладу, що вміло використовує цифрові технології, відкрита маса нових можливостей та ресурсів для розвитку та вдосконалення.

На сьогоднішній день активними користувачами Інтернету є понад 60% українців у різних вікових категоріях. Причому найпоширенішим пристроєм взаємодії з контентом виявився мобільний телефон (70%). Інтернет для сучасної людини вже не просто джерело розваги, а невід'ємна частина повсякденного життя, зручний і швидкий засіб для вирішення більшості буденних питань [2, 49].

Спостерігається скорочення межі між офлайном та онлайном, є можливість в один клік за кілька хвилин отримати бажаний продукт (їжу/напій/емоцію) в будь-який зручний спосіб: в закладі, з доставкою під двері [2, 50]..

Швидкість. Сучасне покоління все швидше та швидше прагне отримувати бажане.

5 хвилин – для очікування замовлення в закладі, якщо не йдеться про вечерю в ресторані.

Доставка – 30, максимум 60 хвилин, і цей проміжок часу постійно скорочується.

Ресторани розвивають власні сервіси доставки та експериментують з виходом в рітейл.

Хто перший зможе забезпечити швидкий доступ до свого продукту в найбільш зручний для замовника спосіб, той отримає принаймні лідерство.

Персоналізація.

Глобально йдеться про дві речі.

Люди дещо втомилися від брендів, однак повсякчас потребують взаємодії з іншими людьми. По-друге, люди хочуть, аби їх потреби не просто задовольняли, але й передбачували.

Що це означає? На ресторанному ринку з’являється талановита молодь – майстер шефи, кондитери, сомельє. Гала-вечеря з відомим бренд шефом, майстер клас кондитера зі своєю власною історією, дегустації з відомим сомельє. Це все ми спостерігаємо (і навіть приймаємо участь) у ресторанах та інших закладах [2, 53].

В останні роки туристи все частіше зупиняються в унікальних не мережевих готелях.

Завдяки карантину став популярним заміський, зелений та еко туризм. Готельєри та інвестори звертають увагу на заміські комплекси та котеджі. При цьому менше уваги на готелі розташовані у центрі міста.

Спостерігаємо таку тенденцію, що найбільшу популярність набувають унікальні готелі. В останні роки не мережеві готелі все більше стають цікавими для туристів – переважно через індивідуальний підхід до кожного гостя.

Навряд чи відкриється готель, який ніяк не позиціонує себе, а лише пропонує номерний фонд і ресторан на території. Тепер кожен готель дбає про бренд свого закладу.

Слід відзначити популярність івент послуг, які надають готельно-ресторанні комплекси.

Гості хочуть отримати нові враження та емоції: прогулятися містом, відвідати цікаві місця та заходи, відчути атмосферу, відвідати найкращі локації [1, 111].

Номенклатура івент послуг достатньо широка:

– конференц-сервіс – це комплексне технічне і організаційне супроводження заходу (прес-конференції, презентації, круглі столи, тренінги, ділові ігри, семінари, бізнес зустрічі).

– забезпечення повного трансферу для туристів та мешканців готелю;

– забезпечення харчуванням (сніданок, обід, вечеря);

– організація розважально-культурної програми (етнічні конкурси, активний і розслабляючий відпочинок)

– кейтеринг шоколадний, барний, коктейльний, сигарний тощо.

Не слід забувати готельєрам про «ІНСТАДИЗАЙН».

Найбільше це слово знайоме молоді, що прагне бачити біля себе все стильне та яскраве. Зовнішній вигляд готелю та інтер'єр номера стануть гарним фото для профілю у соцмережі. «Немає фото – не було й відпочинку/події».

Тим більше, що останнім часом у готельно-ресторанних комплексах працюють вейтографи. Вейтографер – нова професія в ресторані готелю [3].

Після проходження навчання по спеціальній програмі, офіціанти ресторану отримують спеціальні бейджі «вейтографів». За цими позначками гості дізнаються, що до цього спеціаліста можна звернутися за чудовим знімком на свій смартфон. Програма Waitographer не тільки підвищує кваліфікацію членів команди. Вона сфокусована на тому, аби під час перебування у готелі, гості могли легко звернутися до персоналу та зберегти чудові враження.

У готелях приділяють безпеці не менше уваги, ніж споживчому досвіду та сервісу. Безконтактні рішення для ванних кімнат, екологічно чисті клінінгові послуги та послуги дезінфекції, розумний номерний фонд – це далеко не весь спектор інноваційних послуг, продиктований часом.

Наразі дуже багато говорять про нові виклики та зміни. Про ціни на комунальні послуги, кадрову кризу та майже постійне зростання цін на всі групи товарів.

Працівникам сфери обслуговування слід прийняти: постійні виклики – це норма.

Світ пришвидшився, зміни стають все більш непередбачуваними та різноплановими, і наразі чи не найперша функція власників готельно-ресторанного бізнесу – побудувати систему управління, яка буде достатньо

гнучкою, аби не просто адаптуватися під ці зміни, а завжди мати кілька варіантів розвитку за будь-яких зовнішніх умов.

Список використаних джерел

1. Соколенко А. С. Інноваційні ресторанні технології: конспект лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх форм навчання зі спеціальності 241 – Готельно-ресторанна справа / К. В. Свідло, А. С. Соколенко, М. І. Писаревський ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2022. 151 с.

2. Інноваційні технології у сфері ресторанного бізнесу [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://https://newfood.ua/2022/01/27/innovatsiyni-tekhnolohii-u-sferi-restorannoho-biznesu/

3. Інноваційні технології в готельному господарстві: основи теорії : навчальний посібник / Т. В. Капліна, В. М. Столярчук Л. П. Малюк, А. С. Капліна. Полтава: ПУЕТ, 2018. 357 с.

Усата В., студентка групи 241
***Науковий керівник*: викладачка,**
спеціалістка вищої категорії
Переверзева Т.І.
Чернівецький кооперативний фаховий коледж економіки і права

ІННОВАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ У ГОТЕЛЬНОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Інновації у готельному бізнесі визначаються впровадженням нових технологій або реалізацією нових творчих ідей для досягнення найкращих результатів для розвитку бізнесу та задоволення потреб гостей.

Коли ви впроваджуєте інновації у своєму готелі, ви повинні думати про те, які цілі ви прагнете досягти. Ви намагаєтеся створити справді незабутні враження, знайти додатковий дохід, полегшити життя своїм співробітникам або використовувати передові технології, щоб допомогти вашому готелю досягти успіху в усіх сферах?

На сьогодні Україна не входить до списку лідерів інноваційного розвитку готелів таких, як Швейцарія чи США. Україна в Глобальному інноваційному індексі 2023 року посідає 57 місце, утримуючи 4-ту позицію серед 36 країн економічної групи lower-middle income.

Розглянемо, як впроваджує інновації "Radisson Blu Resort, Bukovel" 5-зірковий готель, який розташований серед Карпатських гір на лижному курорті Буковель.

Тривалий період заміна електронних замків в готелі "Radisson Blu Resort, Bukovel" була однією із важливих проблем. Так, за результатами опитування, 80 % гостей були незадоволені наявними електронними замками з картковою системою, оскільки карткова система дуже часто розмагнічувалася. Для

вирішення цієї проблеми біля кожного номера було розміщено електронні таблички з QR-кодами, які містять інформацію щодо ключової системи входу в номер. Це означало, що гості можуть користуватися і картковою системою входу в номери і через QR-коди. Тобто кожен гість, поселившись в номер, отримував індивідуальний код, через який міг просканувати електронний код, і через програму сканування QR-кодів і введення особистого коду може отримати доступ до номеру [2].

Наступним інноваційним рішенням стала закупівля робочих смартфонів для всіх працівників. Так званий hotelkit, дана інновація запроваджена в готелі і є на даний момент однією із найдоступніших інновацій для персоналу готелю.

Тобто кожен працівник на початку робочої зміни отримує Hotelkit, де впродовж робочого дня може комунікувати із кожним департаментом, чи потрібною йому службою для вирішення конкретного робочого питання. Через такі телефони неможливо здійснювати телефонні дзвінки, всі питання вирішуються автоматизовано через переписку. Така інноваційна технологія спростила комунікацію між персоналом. Заявки виконуються вчасно та оперативно. Таку інновацію використовує мережа готелів Ribas. Співробітники спілкуються з гостями під час проживання і виселення лише через Telegram і WhatsApp. Також мережа Ribas є першими в Україні, які почали використовувати штриховий код із застосунку Дія під час реєстрації.

Наступна інновація запроваджена в номерах яку використовує готель "Radisson Blu Resort, а також і готель Ribas Karpaty – розумна кімната.

Оскільки планувалося замінити штори у всіх номерах, і тому як альтернативу було запропоновано встановити автоматичну панель. Вона включатиме в себе автоматичне відкриття чи закриття штор, включання чи вимикання світла в певній частині номера, регулювання кондиціонеру та подачі тепла в номер.

У готелі «Radisson Blu Resort, Bukovel» планують розробити розумну панель для спілкування гостей із персоналом, де гості надсилають запити на обслуговування номерів і прибирання через додаток або онлайн-портал. Це дозволить персоналу готелю швидко задовольняти потреби своїх гостей, забезпечуючи гостям зручні варіанти спілкування. Тобто гість натискаючи на головне меню, може обрати потрібну йому функцію. Також є змогу дізнатися відповідь у віртуального рецепцеоніста на потрібне йому питання. Планується розміщення стійок з QR-кодами для самостійного поселення в номер.

Безконтактне рішення для готелів, гості поселяються не відвідуючи рецепції. Це забезпечення безпеки гостей, соціальної дистанції і максимального комфорту. Використовуючи «Мобільний ключ», є можливість позбавити гостей від необхідності відвідувати рецепцію для реєстрації або поселення в номер. Реєструватися і відкривати номер гості будуть власним смартфоном.

Наступна інновація це розумна зарезервована парковка.

Готелі і ресторани можуть використовувати інтелектуальні датчики та інноваційні програмні додатки, які дозволяють гостям зарезервувати паркувальні місця напередодні свого візиту та отримати їх місце після

прибуття. Це заощадить готелям і ресторанам витрати на оплату праці, пов'язані з ручним керуванням автостоянками, і це забезпечить гостям зручність з моменту поселення чи відвідування ресторану.

Одним із основних напрямків інноваційних технологій у готельному бізнесі є голосове керування. Номери з голосовим керуванням дозволяють гостям уникати контакту з предметами, яких часто торкаються, як-от вимикачі світла та термостати. Голосове керування також корисне для людей із вадами зору, людей із артритом та гостей із іншими проблемами [3].

На ринку гостинності Чернівецької області більшість підприємств функціонують за традиційним, захисним типом інноваційного сприйняття. Такої стратегії дотримується більшість організацій, що функціонують ще з 90-х. Це підприємства, які вчасно не зреагували на інтенсивний перехід до ринкової економіки та різкий розвиток. Прикладами таких підприємств в місті Чернівці є готелі «Турист», «Київ», «Черемош» та інші. Також готельно-ресторанні розважальні комплекси «Сонячна долина», «Шале», «Мигово».

Але в Чернівцях є ряд закладів гостинності, які прагнуть до вдосконалення та ретельно слідкують за новинками у сфері науково технічного прогресу. Це є, нові підприємства (до 5 років існування): «Rivoli City Club», «Victoria Deluxe Hotel», «Apart Hotel на Трояндовій», «Чернівці Арбат» «Georg Palace Hotel», хостел «Yard», хостел «Square».

Визнаними лідерами серед суб'єктів сфери гостинності Чернівецької області стали готелі «Rivoli City Club», «Allure Inn», «Victoria Deluxe Hotel», «Magnat Central SPA». Аналіз їх інноваційної діяльності та конкурентні переваги визначалися за критеріями однакового виду діяльності, позиціонуванні на ринку, кваліфікованості надання послуг.

Відповідно до проведеного аналізу за визначеними критеріями одним із лідерів щодо впровадження інноваційної політики є готельно-ресторанний комплекс «Rivoli City Club» та «Allure Inn».

На сьогодні інновації в процесі виробництва товарів і послуг є обов'язковою умовою розвитку або навіть виживання підприємства в умовах жорсткої конкуренції. Інновації в готельному бізнесі приносять додаткові доходи, забезпечують конкурентні переваги на ринку, підвищують частку ринку, знижують витрати, вдосконалюють процес обслуговування, підвищують ефективність роботи окремих підрозділів та готелю в цілому [1].

Отже, з розвитком науково-технічного прогресу та жорсткими умовами конкуренції готельні господарства регіонального рівня змушені шукати нові шляхи підвищення привабливості й доступності своїх послуг. Інновації виступають в якості стимулу для подальшого розвитку готельного бізнесу, дають змогу підприємствам не тільки займати найвищі позиції у своїх ринкових сегментах, але й відповідати найвищим світовим стандартам готельного обслуговування.

Список використаних джерел

1. Барабаш Є.В. Інноваційні технології в готельному бізнесі. URL: https://tourlib.net/statti_ukr/barabash.htm.

2. Бажал Ю. М. Розвиток інноваційної діяльності у знаннєвому трикутнику «держава – університети – промисловість». *Економіка і прогнозування*. 2015. № 1. С. 76-88

3. Глєбова А.О. Інноваційні технології у туристичній галузі. URL: https://tourlib.net/statti_ukr/glebova2.htm.

4. Саненко Л.І. Принципи впровадження інноваційних технологій в готелях та їх переваги. URL: https://tourlib.net/statti_ukr/sanenko.htm.

5. https://www.booking.com/searchresults.uk.html?aid=2127705&label

6. https://www.booking.com/hotel/ua/allureinn-and-restaurant-complex.uk.html

СЕКЦІЯ 22. Філологічні науки

Коцюба Н.Ф., магістр
Науковий керівник: **д. філол. н., професор кафедри української мови, теорії та історії української і світової літератури**
Коваль Л.М.
Донецький національний університет імені Василя Стуса

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСОБІВ ВИРАЖЕННЯ ЕМОЦІЙНО-ОЦІННОЇ ЛЕКСИКИ (НА МАТЕРІАЛІ РОМАНУ ДАРИ КОРНІЙ «МІСЯЦІВНА»)

Постановка проблеми. Формування антропоцентричної парадигми призвело до активізації лінгвістичних досліджень, спрямованих у бік людини. Емоційне оцінювання дійсності відображається в семантиці мовних засобів, що використовуються для вербалізації відповідних процесів.

Однак залишаються недостатньо вивченими механізми вираження емоційно-оцінної лексики у творах сучасної української літератури. Вирішення цієї проблеми дозволить краще зрозуміти природу використання засобів в аналізованому тексті, сприятиме розвитку ефективних комунікативних стратегій для взаємодії з реципієнтами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В останні роки з’явилася значна кількість наукових праць, що висвітлюють проблеми засобів вербального і невербального вираження емоцій. О.О. Селіванова [4] (розуміє під емотивністю у сучасній мовознавчій науці складову конотативного компоненту у семантичній структурі мовної одиниці, який репрезентує емоційне ставлення носіїв мови до позначеного); Л.В. Солощук [5] (вивчає вербальні і невербальні компоненти комунікації в англомовному дискурсі); М.П. Степанюк [6] (аналізує особливості репрезентації емоційних станів художніх персонажів у жіночих романах: лінгвокогнітивний і гендерний аспекти); В.А. Чабаненко [8] (зазначає, що є слова, які мають емоційний потенціал або слова з ситуативним емоційно-оцінним змістом чия емотивність виявляється лише в контексті).

Постановка завдання. Пріоритетним напрямом стало вивчення особливостей вираження емоцій засобами вербальної комунікації, зокрема, мовними

засобами, які передають позитивне та негативне емоційне забарвлення мови на лексичному та синтаксичному рівнях. Дослідження індивідуально-авторських способів експлікації емоційної комунікації в художньому тесті є актуальною проблемою мовознавства.

Виклад основного матеріалу дослідження. На думку Г. М. Кузенко «вираження емоції та емоційний вплив у мовленні здійснюється завдяки емотивній функції мовних одиниць, обумовленій емотивною семантикою, яка реалізується емотивами, що актуалізуються в специфічних контекстах» [2, с. 116].

Окремий інтерес становить питання класифікації емоцій та їхньої ролі у сприйнятті навколишнього середовища. За твердженням В. А. Крутецького, можна виділити два види емоцій – «те, що пов'язано з прямим або непрямим задоволенням потреб людини, як найпростіших органічних, так і потреб, обумовлених її суспільним буттям, викликає у неї позитивні емоції: задоволення, радість, любов тощо. Те, що перешкоджає задоволенню цих потреб, викликає негативні емоції, а саме незадоволення, горе, печаль, ненависть» [1, с. 189]. Іншими словами, емоції мають позитивний або негативний характер, залежно від безпосереднього ставлення людини до предметів і явищ навколишнього світу.

Мовне вираження емоцій у художньому тексті може бути в словах, словосполученнях, реченнях, фразеологічних одиницях, граматичних конструкціях, що надають певним елементам висловлювання більшої виразності, підкреслюють колоритність мови письменниці Дари Корній у романі «Місяцівна». Значна варіативність у зображенні різноманітних емоційних станів показана завдяки лексемам – «самостійним смисловим одиницям, що розглядаються в мовознавстві в усій сукупності своїх форм і значень»[7].

На лексичному рівні емоційне навантаження мають особливі лексичні засоби, які називаються емоційними дескрипторами. Розрізняють фонетичні, графічні, лексичні та граматичні дескриптори. Наприклад, до найбільш поширених лексичних дескрипторів емоцій гніву і захоплення належать:

- слова, що безпосередньо називають самі емоції (іменники, прикметники, дієслова, які здатні позначити емоційний стан людини). Зауважимо, що емоції негативного спектру (гніву, відрази, зневаги) у романі «Місяцівна» Дара Корній увиразнює лексемами: *Хоча по вінця* ***був переповнений зневірою*** *та* ***люттю*** *[3,47];* ***Серце****, по вінця* ***пройняте ненавистю, розпачем, жагою помсти чи влади, надзвичайне*** *[3,130]; – Хоча, чесно кажучи, чесно кажучи, через бабусину* ***холодність*** *у голові* ***роїлися тисячі запитань*** *[3,16]; Інколи не щастить із вчителями, іноді – з обставинами, і тоді* ***важливе видається мізерним****, натомість* ***блискучі шати гордині, марнославства та цинізму затуляють світ*** *[3,45]; Люди залишалися* ***егоїстами, ненажерами, лихварями, зрадниками, підступниками*** *[3,128]; Нехай* ***потвора*** *не відволікається на неї, нехай далі* ***бавиться думками****. І* ***паразит бавився****. Знову згадував [3,129]; Мама твоя теж натерпілася від цього* ***поганця*** *[3,138]; Він*

наче ***примару*** *побачив [3,278]; Знаєш, я поки не вирішила, чи було то мудро так ризикувати і* ***вступати із цим одороблом у суперечку*** *[3,132]; І ще я знаю, що він* ***брехливий самозакоханий баран*** *[3,132]*. Емоції позитивного забарвлення (радість, інтерес, подив) набувають у контексті додаткових експресивних відтінків: ***Сумний погляд*** *Бога* ***потеплішав, усміх сповнився щирої радості*** *[3,9]; Здається,* ***він*** *навіть* ***тішився нею****, особливо коли онука навідувалася до нього в гості, адже лише їй вдавалося вивести з королівського, патоково-солодкавого заціпеніння дідусеву дружину – пані Кароліну [3,15]; Мама Василина нічого не могла вдіяти з* ***доньчиною гіперактивністю*** та ***цікавістю*** *[3,13]; Дід таки* ***має слушність*** *[3,291]; А може, тому, що Тереза так* ***благально зазирає в очі, шукає*** *там* ***крихту розуміння*** *й* ***тепла*** *[3,208]; То для чого цю* ***унікальність*** *із кимось ділити [3,18]; Навчилася стишувати в собі* ***несподівані творчі поривання****, нехай на полиці її серця ще полежать[3,285]; Чоловік* ***щасливий*** *і* ***окрилений*** *повернувся до раю, тож на якийсь час забув і про всі свої гріхи, і про те, як потрапив сюди [3,9];*

- слова і вирази, які містять емоційний елемент у своїй семантичній структурі (лайливі слова і вирази): *– Я* ***дуринда,*** *Теодоре [3,138]; – Ой, яка вона* ***розтелепа****[3,50]; Малий ураз перетворювався на* ***лихе чортеня*** *[3,30]; Випитувала, чи не бачила я в снах* ***когось мерзенного*** *й* ***лихого,*** *чи не сняться мені в'язниця чи монастир, чи не блукаю я келіями[3,138]; – Так-так,* ***мерзенні блощиці…*** *[3,126]*. Пестливі слова та вирази також включають до семантики експресивні відтінки: *Але несподівано дідусева казка стала для* ***дівчинки*** *отим живим* ***вогником,*** *який у майбутньому мав перетворитися на мету її життя [3,48]*; *Кажи їй, Теодорчику* ***дорогенький****, що мусить тепер особливо берегти своє* ***здоров'ячко*** *[3,157];Цілий світ у голові та на* ***кінчиках пальців*** *Творця [3,48];*

- оцінні слова, що містять суфікс оцінки: *старигань, чолов'яга, бабця, людці, немовлятко;*

- елементи сленгу, ідіоматичні кліше і фразеологічні звороти. Наприклад, гнів виражають іменники у поєднанні із прикметниками: «*Це ж треба, проїхати чотириста кілометрів і знайти* ***чокнутого гіпнотизера****», – сердито додала подумки [3,260]; – От* ***уперта дівка****! – Старий зітхає, знімає з голови капелюха, закладає його на старий вішак, туди ж вішає довгий плащ [3,262]; Ану , чесно говоріть: чому ви тут? Тільки* ***відповідайте нормально, без викрутасів*** *[3,263];Велика дружня родина – це, звісно, в ідеалі* ***кльово*** *[3,108];Він у постійному пошуку роботи, бо задурно* ***пахати на дядю*** *не хоче [3,108]; Світ різний, і люди в ньому різні, тому не можна всіх* ***чесати під одну гребінку*** *[3,19]; Прибігали однокласники, розповідали шкільні новини,* ***перемивали кісточки*** *вчителям та одне одному [3,43]; Оце, називається,* ***зачепила за живе*** *[3,33]*.

Граматичні дескриптори використовуються для посилення висловлювання, підкреслюючи його емоційний складник. До них належать наступні засоби вираження емоційних станів:

- повтори: *Вона таки* ***особлива****, дуже* ***особлива*** *[3,18];-* ***Гірше вже не буде,*** *Теодорчику.* ***Гірше вже не буде*** *[3,337];І* ***це кохання*** *вбиває. І* ***це кохання*** *мене мучить і завдає такого болю, що я радше вкорочу собі віку, ніж терпітиму [3,106];І мала Тереза в той момент подумала: «****Як добре****, що цю ніч дідусь заночував у нас.* ***Як добре****, що пані Кароліна зараз не у Львові, а в Англії, гостює у своєї доньки.* ***Як добре****, що зорі теж виростають і їх не так легко розбити»[3,106];*

- незакінчені, перервані речення: *Вона дуже цього хоче, але не попросить нізащо… Бо те, що вона відчуває до нього і він відчуває до неї теж, інакше як закоханістю не назвеш. Але це збочення, бо вони кровна рідня і … Ніколи й нізащо … [3, с. 87]; Залишився в лікарні й… У несвідомому стані сам відімкнув онуці двері палати, а камери знов відімкнулися… [3, с. 82]*. Незакінчені конструкції слугують своєрідним стилістичним прийомом та ефективним засобом образного відображення дійсності.

Висновки. У статті досліджено засоби, що передають позитивне та негативне емоційне забарвлення на лексичному та синтаксичному рівнях у мові роману Дари Корній «Місяцівна». Проаналізовано дескриптори на рівні слів, словосполучень, речень, фразеологічних одиниць, граматичних конструкцій. Окреслені мовні засоби формують цілісну систему, передаючи широкий спектр експресивно-емоційних та образних значень, активізують увагу читача до певних явищ та подій, збагачують мовлення емоційністю та експресивністю, відображають синтаксичний почерк письменниці, її індивідуально-авторський стиль.

Список використаних джерел

1. Крутецький В. А. Психологія. Підручник для учнів пед. уч-щ. 2-е вид., перер. і доп. 1986. 336 с.
2. Кузенко Г. М. Емоціональні висловлювання як об’єкт наукових досліджень. Стан та перспективи розвитку новітніх науково освітніх комп’ютерних технологій: матеріали науково-практичної конференції. Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2003. С. 110 -118.
3. Дара Корній. Місяцівна. Харків: Віват, 2019. 352 с.
4. Селіванова О.О. Сучасна лінгвістика: термінологічна енциклопедія. Полтава: Довкілля-К, 2006. 716 с.
5. Солощук Л.В. Вербальні і невербальні компоненти комунікації в англомовному дискурсі: монографія. Харків: Константа, 2006. 300 с.
6. Степанюк М.П. Репрезентація емоційного стану художнього персонажа в жіночому романі: лінгвокогнітивний і гендерний аспекти (на матеріалі романів Ш.Бронте та Е. Бронте): дис. канд. філол. наук. Херсон, 2016. 242с.
7. Словник української мови. В 11 томах. Том 3. 1972. С. 17.
8. Чабаненко В.А. Стилістика експресивних засобів української мови. Запоріжжя: ЗДУ, 2002. 351 с.

Chkhan V. V., 1st-year student
***Supervisor*: PhD in Philology, Associate Professor**
at the Department of Foreign Languages
Ahibalova T. M.
Kharkiv National Automobile and Highway University

COGNITIVE BENEFITS OF BILINGUALISM: IMPLICATIONS FOR LEARNING AND TEACHING

Problem Statement. In the global digital environment, students apply various techniques and methods to achieve fluency in foreign languages, recognizing that effective cultural immersion requires multifaceted communication and high interpersonal skills. This perspective is consistent with the multitasking demands of contemporary education, where there is no single "right" approach to language learning. While a solid knowledge base and professional expertise enable motivated learners to navigate the learning process more effectively and increase their productivity and competitiveness, bilingual individuals have a significant advantage from the outset. This benefit arises from their ability to understand and process concepts from different cultural and linguistic perspectives. Research suggests that bilinguals have an innate ability to synthesize information and perform multiple, superimposed tasks seamlessly. This quality is central to understanding their cognitive superiority in language acquisition and multitasking scenarios.

The concept of bilingualism has evolved over the decades. It is generally agreed that bilingualism is the complete mastery of two languages, comparable to native fluency. Still, in the first part of the twentieth century, the ideal model of bilingualism suggested that a bilingual was essentially two monolinguals combined, capable of equal fluency in speaking and writing. Nowadays, researchers looking to explore the psychological effects of bilingualism on children are comparing bilingual and monolingual groups on various verbal and nonverbal tasks. The results show that bilingual children achieve superior outcomes on both types of tasks. The groundbreaking findings of Ellen Bialystok in 2011 demonstrated that bilingual individuals possess a greater ability to recognize and interpret cultural and linguistic aspects. When bilinguals were tasked with defining unknown symbols and words, they performed better than monolinguals. Bilingual participants outscored their monolingual counterparts, relying on intuition rather than mental analysis. In addition, bilinguals displayed an exceptional ability to switch fluently between languages. In storytelling tasks, bilingual participants consistently used the appropriate language without delay, demonstrating their capacity for fluid and flexible language management.

Conclusion. The investigation of bilingualism and its implications for learning and teaching highlights significant cognitive and pedagogical advantages. The enhanced ability to process information, switch fluently between languages, and grasp concepts intuitively suggests that bilingualism fosters cognitive flexibility and

adaptability. These traits are particularly valuable in the contemporary educational context, where multitasking and the integration of cultural perspectives are essential.

СЕКЦІЯ 23. Філософські науки

Білява А.О.
***Науковий керівник*: к.політ.н., доцент кафедри права**
Кокарча Ю.А.
Вінницький торговельно-економічний інститут ДТЕУ

ГЕНДЕРНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ТА СУСПІЛЬНІ СТЕРЕОТИПИ: АНАЛІЗ ПРОБЛЕМАТИКИ СТАТІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Проблема гендерної ідентичності є однією з найважливіших соціальних тем у сучасному українському суспільстві. В умовах глобалізації та розвитку соціальних мереж відбуваються зміни в сприйнятті статі, сексуальності та ролі гендеру в житті особистості. Водночас, в Україні, як і в інших пострадянських країнах, існує стійка традиція визначення ролі чоловіків і жінок через призму обмежених суспільних стереотипів. Це породжує різні форми дискримінації та соціальної несправедливості, як для представників обох статей, так і для осіб, чия гендерна ідентичність не відповідає соціальним нормам.

Тому аналіз гендерної ідентичності та суспільних стереотипів є важливим етапом у формуванні рівноправного та відкритого суспільства. Це питання набуває особливої актуальності на фоні розвитку громадянського суспільства, реформування освіти, а також поширення інформації про гендерну рівність на міжнародному рівні.

Метою роботи є дослідження проблеми гендерної ідентичності та суспільних стереотипів, а також розгляд процесу трансформації уявлень про стать в українському суспільстві. Особлива увага буде приділена питанням стереотипних уявлень про чоловіків і жінок, а також можливостям для розвитку більш інклюзивного підходу до розуміння гендеру в Україні.

Гендерна ідентичність визначає, як індивід сприймає себе через призму статі, а також як він хоче бути сприйнятим суспільством. Це внутрішнє відчуття особистої приналежності до певного гендеру, яке не завжди збігається з біологічною статтю. Термін «гендер» підкреслює, що біологічні ознаки статті не є сталими, а завжди залежать від індивідуального сприйняття та соціокультурних уявлень. Люди як соціальні істоти мають не лише індивідуальну, але й колективну ідентичність. Важливо зазначити, що гендерна ідентичність може включати різноманітні спектри, від традиційного розуміння чоловіка чи жінки до більш комплексних ідентичностей, таких як небінарна чи гендеркваірна ідентичність [1, с. 7].

У сучасному українському суспільстві спостерігається тенденція до посилення усвідомлення важливості індивідуального вибору гендерної ідентичності. Однак в українському контексті багато аспектів цієї теми все ще

залишаються мало дослідженими, що зумовлено наявністю усталених стереотипів і традиційних уявлень.

Стереотипи про гендерні ролі в Україні є глибоко вкоріненими в історії, культурі та традиціях. Для жінок часто очікується, що вони будуть ніжними, турботливими, хазяйновитими, покірними, лагідними, терплячими, в той час як чоловікам приписуються характеристики сили, рішучості та відповідальності за матеріальне забезпечення родини. Проте зі зміною соціальних та економічних умов ролі чоловіків і жінок у сім'ї суттєво змінюються. Досягнення ґендерної рівності вимагає не лише зміни у свідомості та поведінці людей, але й від повідних правових заходів, що гарантуватимуть захист прав обох статей у шлюбі [2, с.195].

Ці стереотипи починають з'являтися ще в дитячому віці, коли хлопців і дівчат виховують відповідно до їхньої статі. Дівчаткам дають ляльки та посуд, хлопцям – іграшки, що символізують техніку та силу. В школах, на роботі та в побуті діти та дорослі зустрічаються з усталеними уявленнями про те, чим повинна займатися жінка і чим – чоловік.

Насправді, ці стереотипи можуть серйозно обмежувати можливості особистості, адже вони не дозволяють людям вільно обирати, ким бути, і реалізовувати свої здібності в різних сферах життя. Особливо це стосується осіб, чия гендерна ідентичність не вкладається в традиційні уявлення про стать.

Слід підкреслити, що лідерство жінки в сім'ї часто зумовлене не тільки пасивністю чоловіків, але й впливом гендерних стереотипів на сімейному рівні. Гендерні стереотипи мають значний резонанс і суттєво впливають як на функціонування сім'ї, так і на особистісну самореалізацію жінки, що призводить до негативних явищ у суспільстві [3, с. 240].

Попри стійкість традиційних стереотипів, в Україні починається активна боротьба за гендерну рівність. Це пов'язано з процесами європейської інтеграції, поширенням ідей прав людини та боротьбою за права жінок, ЛГБТ+ спільнот та інших гендерних меншин.

Зміни в гендерних ролях не обмежуються лише рівністю між жінками і чоловіками, а й охоплюють питання визволення осіб від обмежень, накладених через стереотипи. Наприклад, з'являються ініціативи з підтримки жінок у керівництві, рівноправного доступу до висококваліфікованих професій та політичних постів, а також створення можливостей для чоловіків, щоб брати на себе більшу частину сімейних обов'язків.

В Україні вже діють організації, які займаються просвітою щодо гендерної рівності. Вони працюють над тим, щоб змінити уявлення про те, що означає бути чоловіком чи жінкою в сучасному світі. Проте більшість проблем все ще залишається у сфері побутових стереотипів і соціальних очікувань.

Окремо варто розглянути проблему осіб, чия гендерна ідентичність не відповідає традиційним уявленням. В Україні питання прав ЛГБТ+ спільнот та трансгендерних осіб залишаються досить гострими. Попри те, що в суспільстві спостерігається певне відкриття до цих питань, багато трансгендерних людей стикаються з дискримінацією на роботі, в освіті та в суспільстві загалом.

Зокрема, у разі зміни гендерної ідентичності виникають проблеми юридичного оформлення, недоліки в медичному обслуговуванні, а також труднощі у прийнятті таких осіб у родинному та соціальному колі. Враховуючи всі ці проблеми, важливим кроком є розширення прав і можливостей для таких осіб, що включатиме не тільки юридичні ініціативи, але й освітні та культурні кампанії для зміни ставлення суспільства до цих питань.

Узагальнюючи можна зазначити, що проблематика гендерної ідентичності та стереотипів в українському суспільстві є надзвичайно актуальною і важливою. Україна перебуває на етапі значних змін у цих питаннях, проте стереотипи і соціальні очікування все ще залишаються потужними бар'єрами для досягнення реальної гендерної рівності. Для того, щоб ці процеси стали більш ефективними, потрібні зусилля на рівні державної політики, освіти, а також активна робота громадянського суспільства для зміни ставлення до гендерних ролей і розвитку інклюзивних підходів до гендерної ідентичності.

Список використаних джерел

1. Маргалич М.-А.М. Психологічні особливості гендерної ідентичності у жінок. 2024. Львів. 41 с.

2.Маркович Х. М. Ґендерна рівність у сімейних відносинах:правові аспекти захисту прав жінок та чоловіків у шлюбі. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». 2024, Львів. С. 193-198.

3.Кисильова К. В. Проблематика гендерних стереотипів сучасного суспільства:питання теорії і практики. Наукові записки. Серія:право|SCIENTIFIC NOTES. SERIES: LAW,2023. Випуск 14. С. 238-243.

Чикун Х.В., бакалавр
***Науковий керівник*: к.ф.н., доцент кафедри історії та методики навчання**
Мороз О.В.
Кременецька обласна гуманітарно-педагогічна академія ім. Тараса Шевченка

ФІЛОСОФСЬКЕ ОСМИСЛЕННЯ ПОНЯТЬ ІСТОРІЇ ТА КУЛЬТУРИ У ПРАЦЯХ СЕРГІЯ КРИМСЬКОГО

Предметом наукових пошуків українського філософа Сергія Борисовича Кримського були гносеологічні проблеми, питання культурології та софійності. Він також розробляв принципи розуміння, трансформації та раціональності знання, виділив архетипи духовного розвитку української культури. Його здобутки у науці та філософії, наполеглива праця, високі моральні якості зробили С. Кримського одним із видатних та авторитетних українських філософів. Науковий доробок цього мислителя займає вагоме місце у філософському житті, а також є одним із значних рушійних факторів у історико-філософському процесі в Україні, в якому С. Кримський посідає почесне місце

[1, с. 36]. Таким чином, філософу належить великий доробок наукових праць у галузі філософії, філософії історії та культурології, де він визначає поняття історії та культури, окреслює особливості їх розвитку та місце в становленні світоглядно-ментальних особливостей українського народу.

Наукова спадщина С. Кримського залишається актуальним об'єктом наукових досліджень, адже у своїх працях філософ розглядав проблеми, які не втрачають свою актуальність у наш час – питання проблематики філософії культури, філософської антропології української культури тощо. Його філософсько-світоглядні погляди досліджували В. Горський, Ю. Іщенко, С. Курбатов, В. Малахов, М. Попович, А. Єрмоленко, Т. Чайка та інші.

Метою нашої роботи є здійснити філософський аналіз понять історії та культури, розкрити особливості їх розуміння та функціональний потенціал у контексті праць українського філософа С. Кримського.

Дослідивши низку наукових праць С. Кримського, проаналізувавши інтерв'ю за участю цього мислителя, фокус нашої уваги звернемо на його трактування особливостей історії та культури. Як представник Київської філософської школи, С. Кримський розглядав історію як складну багатогранну науку, яка займається не тільки хронологічною фіксацією подій, але й глибоким аналізом людських мотивів, світоглядних тенденцій та культурних перетворень. Для нього історія була не лише «пам'яттю людства», але й своєрідною духовною лабораторією, де формуються та перетворюються моральні, етичні та культурні цінності.

«Історія – це не те, що проходить, а те, що залишається» [4, с. 1]. Даний вислів С. Кримського апелює до думки, що всі наші дії матимуть певні наслідки в майбутньому: усе, що ми маємо зараз, це результати рішень наших «попередників», особливо це стосується політичних діячів, від вибору яких залежить благополуччя цілої держави. Наведемо інше визначення поняття історії: «Історія – це сходження, це рух до свободи» [4, с. 2]. У контексті згаданої цитати філософ звертає увагу на постійний рух і поступ в історії. Як приклад, можна обрати цілісний процес державотворення нашої держави, що подолала важке «сходження» до власної незалежності, не втративши ідентичності, постійно перебуваючи під гнітом інших держав.

Найбільш «маштабно» і ґрунтовно С. Кримський визначив поняття історії у праці «Запити філософських смислів». Він зазначає, що «історія – це не біографія істини, а драма, в якій раціональне невіддільне від нераціонального, свідоме від несвідомого, стихійне – від керованого, конструктивне – від деструктивного» [2, с. 45]. На наш погляд, у згаданих словах філософ підіймає дуже важливу тему: достовірності історичного знання, фокусуючи увагу на тому, що наука історія завданням, якої є висвітлення реальних подій минулого, не завжди є правдивою. Пересічна людина отримує історичні знання із книг, підручників, інтернет та телересурсів, а тому «споживає» історичне знання не як первинну сировину, а як вторинний матеріал, що підлягав неодноразовій «обробці». Історію пишуть люди, які мають власне бачення проблеми і «пропускають» матеріал крізь призму власного досвіду і світорозуміння.

Досягти об'єктивності історичного знання можна шляхом подання історії у фактах, без обробки інформації та її осмислення. Однак цей процес можна вважати неможливим, тому що дуже малий відсоток людей насправді звертається до текстів історичних документів, написаних мовою оригіналу. Варто додати, що в даному випадку справжню історичну цінність мають документи оригінальною мовою, адже переклад – це також переробка інформації людиною. На основі вищезазначеного, приходимо до висновку, що історія не є точною у своїх твердженнях, адже її пишуть люди – «історики, які є письменниками у царині науки історії» [2, с. 45].

Багато уваги філософ С. Кримський відводить культурі, її розвитку, значенню в історії людства. Він зазначає: «Культура – це виробництво людей. Засіб виходу людства з катастрофи. Культура – завжди вихід із кризових ситуацій» [3, с. 125]. Філософ закладає у контекст зазначеної фрази глибокий філософсько-світоглядний контекст: відводячи культурі одне із центральних місць у розвитку людства, він стверджує, що культура – це результат людської діяльності, з чим не можна не погодитися. Разом з тим, філософ зазначає, що вона є шляхом подолання людиною кризових ситуацій і, водночас, виходом з катастрофи. Проаналізувавши зміст зазначеної цитати, можемо зазначити, що культура займає вагоме місце в розвитку людства і її високий рівень є однією з основних рис розвиненого суспільства, адже всебічно розвинена людина має інші цінності, рівень освіченості, який дозволяє критично оцінювати ситуацію. Український філософ С. Кримський додає: «Інтелігент – це і є втілення духовних сил нації» [3, с. 115].

У науковій праці «Запити філософських смислів» С. Кримський зазначає: «…бути світильником, забезпечувати естафету поколінь, зустріч минулого з майбутнім, сприймати вогонь, а не попіл історії – така місія та функції культури» [2, с. 48]. Загалом, сутнісному змісту даної цитати притаманна певна метафоричність, тому її потрібно читати, так би мовити, «крізь рядки». Автор висловлює думку про те, що основними функціями культури є «освічувати» майбутнє, а також здійснювати передачу культурних надбань від минулого покоління до майбутнього у спадок. Ці процеси призведуть до створення нації, із самобутньою культурою. Наступним аспектом функціонального призначення культури С. Кримський називає «зустріч минулого з майбутнім» як зіткнення результатів минулої діяльності нації з майбутніми шляхами її розвитку. В цілому, культурно-історичний зміст зазначеної цитати містить оптимістичність щодо поглядів на історію: автор закликає не концентруватись на поразках та невдачах, а, навпаки, шукати в історичних подіях, навіть трагічних, щось позитивне, те, що сприятиме в якості поступу в історії. Цією ключовою ланкою може стати культура, яка і є тим «позитивом», адже в історії є дуже багато прикладів, коли вона виступала «двигуном прогресу», що допомагав докорінно змінити хід історії.

Таким чином, мислитель С. Кримський зробив значний внесок у дослідження історії та культури, наголошуючи на їх важливості для розвитку людства. Філософ неодноразово наголошував, що історія та культура є основою

духовного зростання суспільства, а їх розвиток тісно пов'язаний з прогресом держави у подоланні криз і формуванні національної ідентичності.

Список використаних джерел

1. Кримський Сергій Борисович. Біобібліогр. покажч. / укладач О. Є. Лукащук, Л. В. Мелішкевич; авт. вступ. ст. П. Ф. Йолон. К., 2010. 36 с.
2. Кримський С. Запити філософських смислів. Київ: Амфора, 2004. 216 с.
3. Кримський С. Ранкові роздуми. Київ: Видавництво «Майстерня Білецьких», 2009. 120 с.
4. Махун С. Сергій Кримський: «Людство живе на вулкані, яке зветься історія». *Газета «День»*. № 125. 2006. С.1–3.

СЕКЦІЯ 24. Економічні науки

Aleksandra Kopacz
Student *Academy of Applied Sciences prof. Edward Lipiński in Kielce Poland (POLAND)*
E-mail: oleczkunka@gmail.com
Telefon: 451 531 824

CONTEMPORARY ECONOMIC CHALLENGES OF UKRAINE IN THE LIGHT OF WARFARE

Abstract: In the developed article, the author undertakes an analysis of the Ukrainian economy in the context of the ongoing armed conflict. He focuses on a number of key aspects, such as: implementation of reforms aimed at stimulating the development of entrepreneurship, mechanisms for regulating the prices of goods and services, especially in the security sector, and financial support programs for micro, small and medium-sized enterprises. In addition, the author devotes attention to the analysis of the phenomenon of population migration and issues related to the construction and maintenance of critical infrastructure necessary to defend the country against Russian aggression.

Keywords: *economy, war, Ukraine*.

Współczesne wyzwania gospodarcze Ukrainy w świetle działań wojennych.

Streszczenie: W opracowanym artykule autor podejmuje analizę gospodarki ukraińskiej w kontekście trwającego konfliktu zbrojnego. Skupia się na szeregu kluczowych aspektów, takich jak: implementacja reform mających na celu stymulowanie rozwoju przedsiębiorczości, mechanizmy regulacji cen towarów i usług, zwłaszcza w sektorze bezpieczeństwa, oraz programy wsparcia finansowego dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Ponadto, autor poświęca uwagę analizie zjawiska migracji ludności oraz zagadnieniom związanym z budową i

utrzymaniem infrastruktury krytycznej, niezbędnej do obrony kraju przed agresją rosyjską.

Słowa klucze: *gospodarka, wojna, Ukraina.*

Wstęp

Analizując gospodarkę Ukrainy w czasie konfliktu zbrojnego, warto skupić się na kluczowym wyzwaniu: ratowaniu mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Wojna wystawiła ukraińską gospodarkę na ciężką próbę, generując liczne problemy. W odpowiedzi na tę sytuację, rząd podjął szereg inicjatyw legislacyjnych mających na celu wsparcie przedsiębiorców. Jednakże, skala zniszczeń i konieczność masowej emigracji znacząco utrudniły odbudowę gospodarczą.

Masowe przemieszczanie się ludności ukraińskiej

Bezwzględna agresja Federacji Rosyjskiej na Ukrainę, zapoczątkowana 24 lutego 2022 roku, wywołała jedną z największych katastrof humanitarnych XXI wieku. W odpowiedzi na ten akt barbarzyństwa, ponad 6,5 miliona Ukraińców było zmuszonych opuścić swoje domy i szukać schronienia w sąsiednich krajach, głównie w Europie. Ten masowy exodus miał głębokie i długotrwałe skutki dla gospodarki ukraińskiej, prowadząc do załamania rynku pracy, znacznego spadku produkcji przemysłowej i rolniczej oraz ograniczenia potencjału innowacyjnego. Deficyt wykwalifikowanych pracowników, zwłaszcza w kluczowych sektorach gospodarki, przyczynił się do wzrostu wynagrodzeń, jednak nie zdołał zrekompensować strat wywołanych przerwą w łańcuchach dostaw i utratą rynków zbytu. Ponadto, spadek dochodów podatkowych, wynikający z masowej emigracji i zniszczeń infrastruktury, dodatkowo obciążył i tak już osłabiony budżet państwa. Mimo tych negatywnych skutków, migracja stwarza również pewne możliwości, takie jak przyswajanie nowych umiejętności i technologii przez Ukraińców przebywających za granicą, które mogą przyczynić się do odbudowy kraju po zakończeniu konfliktu[1].

Pomoc państwowa dla przedsiębiorstw poszkodowanych w wojnie

Rząd ukraiński, świadomy ogromnych wyzwań stojących przed przedsiębiorcami w wyniku działań wojennych, podjął decyzję o rozszerzeniu programu 5-7-9, oferując przedsiębiorcom mikro, małym i średnim atrakcyjne warunki kredytowania. Dzięki tej inicjatywie, przedsiębiorcy, którzy w wyniku działań wojennych utracili swoje mienie lub zostali zmuszeni do przerwania działalności, będą mogli uzyskać kredyty na odbudowę swoich zakładów produkcyjnych na preferencyjnych warunkach. Program przewiduje niską stopę procentową wynoszącą 9% oraz długi okres kredytowania, sięgający 5 lat. Warto podkreślić, że z programu mogą skorzystać przedsiębiorstwa, których działalność była prowadzona przed wybuchem wojny, a zakłady produkcyjne znajdują się poza strefą działań wojennych. Dzięki temu rozwiązaniu, rząd wspiera nie tylko odbudowę pojedynczych przedsiębiorstw, ale także przyczynia się do ożywienia całej gospodarki ukraińskiej, stwarzając nowe miejsca pracy i zwiększając potencjał eksportowy kraju[2].

1 UNHCR the refugee agency, emergencies, ukraine-emergency

2 Rząd rozszerza program 5-7-9 na przedsiębiorstwa zniszczone podczas wojny | Ministerstwo Gospodarki Ukrainy (me.gov.ua)

Zniszczenia materialne spowodowane wojną

Rosyjska inwazja na Ukrainę spowodowała nie tylko ogromne cierpienie ludzkie, ale także przyniosła katastrofalne skutki dla ukraińskiej gospodarki. W celu dokładnej dokumentacji zniszczeń i oszacowania strat materialnych powstał projekt „Rosja zapłaci", realizowany przez Kijowską Szkołę Ekonomiczną przy wsparciu administracji państwowej. Dzięki temu projektowi udało się ustalić, że wartość zniszczeń infrastruktury mieszkaniowej, przemysłowej i transportowej przekracza już 114,5 miliarda dolarów. Tak znaczne straty mają poważne konsekwencje dla życia milionów Ukraińców, prowadząc do utraty domów, miejsc pracy i dostępu do podstawowych usług. Ponadto, odbudowa zniszczonej infrastruktury będzie wymagała ogromnych nakładów finansowych i czasochłonnych działań, co stanowi poważne wyzwanie dla ukraińskiej gospodarki[3].

Zmiana cenników dla produktów i usług związanych z bezpieczeństwem

Nowe regulacje cenowe w sektorze obronno-bezpieczeństowym Ukrainy w kontekście konfliktu zbrojnego. W obliczu trwającego konfliktu zbrojnego, rząd Ukrainy podjął decyzję o wprowadzeniu istotnych zmian w zakresie ustalania cen towarów i usług przeznaczonych dla sektora obronno-bezpieczeństwa. Uchwała Rady Ministrów z dnia 12 października 2022 r., modyfikująca wcześniejsze przepisy, stanowi odpowiedź na dynamiczną sytuację gospodarczą oraz konieczność zapewnienia stabilnych dostaw niezbędnych do prowadzenia działań wojennych. Wprowadzone regulacje mają na celu stworzenie bardziej elastycznego systemu ustalania cen, który uwzględniałby zmienność czynników makroekonomicznych, takich jak inflacja, kursy walut czy ceny surowców. W szczególności, nowe przepisy przewidują możliwość korekty cen kontraktów w przypadku wystąpienia następujących zdarzeń: zmiany podatków, wahań kursów walut, wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych oraz zmian na rynkach surowców. Celem tych zmian jest zapewnienie, że ukraińscy producenci będą mieli możliwość dostosowania swoich cen do zmieniających się warunków rynkowych, co z kolei powinno przyczynić się do utrzymania płynności finansowej przedsiębiorstw i zachęcić je do uczestnictwa w realizacji zamówień publicznych na rzecz sektora obronno-bezpieczeństwa. Jednocześnie, rząd ukraiński podkreśla znaczenie zapewnienia uczciwych warunków konkurencji oraz ochrony interesów publicznych. Nowe przepisy zawierają szereg zabezpieczeń mających na celu zapobieganie nadużyciom ze strony wykonawców. W szczególności, przewidziano, że możliwość korekty cen będzie uzależniona od przedstawienia przez wykonawcę odpowiedniej dokumentacji potwierdzającej wystąpienie okoliczności uprawniających do takiej korekty. Ponadto, rząd zastrzega sobie prawo do kontroli realizacji kontraktów oraz egzekwowania kar umownych w przypadku stwierdzenia naruszeń. Wprowadzone zmiany mają również na celu wsparcie krajowych producentów, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw, poprzez umożliwienie im skutecznej konkurencji z zagranicznymi dostawcami. Poprzez zapewnienie stabilnych warunków kontraktowych i możliwość dostosowania cen do zmieniających się warunków rynkowych, rząd chce zachęcić

3 Walka o przetrwanie. Gospodarka Ukrainy w czasie wojny (osw.waw.pl)

ukraińskie firmy do zwiększania swojej aktywności w sektorze obronno-bezpieczeństwa[4].

Przekształcenie systemu wspierania przedsiębiorczości na Ukrainie

W odpowiedzi na rosnące potrzeby gospodarcze oraz w celu stymulowania rozwoju przedsiębiorczości, zwłaszcza w obszarach dotkniętych konfliktem zbrojnym, rząd Ukrainy wprowadził program dotacyjny „eRobota". Celem tej inicjatywy było wsparcie finansowe dla małych i średnich przedsiębiorstw, które chciały rozpocząć lub rozwijać swoją działalność gospodarczą, ze szczególnym uwzględnieniem sektorów rolnictwa, w tym uprawy jagód, winogron oraz produkcji warzyw i owoców w szklarniach. Program „eRobota", realizowany na mocy Uchwały Nr 738 z dnia 21.06.2022 r., zakładał przyznawanie dotacji bezzwrotnych przedsiębiorcom, których projekty inwestycyjne przyczyniały się do tworzenia nowych miejsc pracy. Wysokość przyznanego dofinansowania była uzależniona od liczby utworzonych stanowisk. Przedsiębiorcy zakładający działalność jednoosobową mogli liczyć na wsparcie finansowe w wysokości 150 000 hrywien, natomiast w przypadku stworzenia co najmniej dwóch miejsc pracy, kwota dotacji wzrastała do 250 000 hrywien. Program „eRobota" był skierowany nie tylko do przedsiębiorców, ale również do osób szczególnie potrzebujących wsparcia, takich jak kombatanci, osoby z niepełnosprawnością spowodowaną konfliktem zbrojnym oraz członkowie ich rodzin. Ta grupa beneficjentów miała możliwość ubiegania się o preferencyjne warunki uczestnictwa w programie. Mimo dużego zainteresowania przedsiębiorców programem „eRobota", liczba złożonych wniosków znacznie przewyższyła liczbę przyznanych dotacji. Na etapie realizacji programu wpłynęło łącznie 16 173 wniosków, z czego pozytywnie rozpatrzono jedynie 3 321. Całkowita kwota przyznanych dotacji wyniosła 776,8 mln hrywien. W przypadku wniosków złożonych przez kombatantów i osoby z niepełnosprawnością, na łączną kwotę 112 mln hrywien, pozytywnie rozpatrzono 88 wniosków na łączną kwotę 32,5 mln hrywien[5].

Podsumowanie

W obliczu toczącej się wojny, rząd Ukrainy podjął szereg interwencji mających na celu stabilizację gospodarki, wsparcie przedsiębiorczości oraz przyśpieszenie procesu odbudowy kraju. Jednym z kluczowych elementów tej strategii było wprowadzenie programów pomocowych skierowanych zarówno do przedsiębiorców, jak i obywateli dotkniętych konfliktem. Programy wsparcia przedsiębiorczości: Wśród najważniejszych inicjatyw można wymienić program „eRobota", który miał na celu stymulowanie rozwoju przedsiębiorczości w sektorach kluczowych dla gospodarki, takich jak rolnictwo. Dotacje przyznawane w ramach tego programu umożliwiły przedsiębiorcom rozpoczęcie działalności gospodarczej lub rozbudowę istniejących firm, ze szczególnym uwzględnieniem produkcji żywności. Preferencyjne warunki uczestnictwa w programie objęły również grupy społeczne szczególnie dotknięte konfliktem, takie jak kombatanci i osoby z niepełnosprawnością. Stabilizacja cen w sektorze obronno-bezpieczeństwowym:

4 Zamówienia państwowe dla sektora obronnego: Rząd wzmacnia pozycję ukraińskiego biznesu | Ministerstwo Gospodarki Ukrainy (me.gov.ua)

5 Informacje na temat reformy rozwoju przedsiębiorczości | Ministerstwo Gospodarki Ukrainy (me.gov.ua)

Równolegle do wspierania przedsiębiorczości, rząd ukraiński podjął działania zmierzające do stabilizacji cen towarów i usług w sektorze obronno-bezpieczeństowym. Wprowadzone regulacje miały na celu zabezpieczenie dostaw niezbędnych do prowadzenia działań wojennych oraz zapobieżenie spekulacjom na rynku. Wpływ konfliktu na migrację i potencjał odbudowy: Konflikt zbrojny spowodował masowy exodus ludności z terenów objętych działaniami wojennymi. Choć migracja ta miała charakter przymusowy, to jednocześnie stwarza ona nowe możliwości dla rozwoju gospodarczego Ukrainy. Osoby zmuszone do opuszczenia swoich domów często nabywały nowe umiejętności i kwalifikacje, które mogą zostać wykorzystane w procesie odbudowy kraju. Ponadto, powracający uchodźcy mogą przywieźć ze sobą kapitał finansowy, który może zostać zainwestowany w ukraińską gospodarkę.

Bibliografia

1. UNHCR the refungee agency, emergencies, ukraine-emergency
2. Rząd rozszerza program 5-7-9 na przedsiębiorstwa zniszczone podczas wojny | Ministerstwo Gospodarki Ukrainy (me.gov.ua)
3. Walka o przetrwanie. Gospodarka Ukrainy w czasie wojny (osw.waw.pl)
4. Zamówienia państwowe dla sektora obronnego: Rząd wzmacnia pozycję ukraińskiego biznesu | Ministerstwo Gospodarki Ukrainy (me.gov.ua)
5. Informacje na temat reformy rozwoju przedsiębiorczości | Ministerstwo Gospodarki Ukrainy (me.gov.ua)

Бедлевич М.О., магістрантка
***Науковий керівник*: к.г.н., доцент,**
в.о. декана факультету управління та права
Шмагельська М. О.
Вінницький кооперативний інститут

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ РІШЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На сучасному етапі розвитку управління виробничими підприємствами топ-менеджмент все частіше стикається з гострою проблемою стандартизації інноваційних процесів. Одним зі шляхів вирішення цієї проблеми є регламентування. Проте універсального алгоритму щодо створення регламентів немає, але можлива розробка загальних принципів побудови систем управління бізнес-процесами.

Інноваційним процесом є процес використання нововведення, пов’язаний з його отриманням, відтворенням та реалізацією в матеріальній сфері суспільства. Інноваційні процеси зароджуються в окремих галузях науки, а завершуються у сфері виробництва, викликаючи у ній прогресивні, якісно нові зміни. Інновації можуть відноситися як до техніки та технології, так і до форм організації виробництва та управління. Усі вони тісно взаємопов’язані і є

якісними щаблями у розвитку продуктивних сил, підвищення ефективності виробництва.

З урахуванням предмета інновацій розрізняють такі види:

- техніко-технологічні інновації − виявляються у формі нових продуктів, технологій їх виготовлення, засобів виробництва. Вони є основою технологічного прогресу та технічного переозброєння виробництва;

- організаційні нововведення − це процеси освоєння нових форм та методів організації та регламентації виробництва та праці, а також інновації, що передбачають зміни співвідношення сфер впливу (як по вертикалі, так і по горизонталі) структурних підрозділів, соціальних груп чи окремих осіб;

- управлінські нововведення – цілеспрямована зміна складу функцій, організаційних структур, технології та організації процесу управління, методів роботи апарату управління, орієнтована на заміну елементів системи управління (або всієї системи загалом) з метою прискорення, полегшення чи покращення вирішення поставлених перед підприємством завдань;

- економічні інновації на підприємстві можна визначити як позитивні зміни у його фінансовій, платіжній, бухгалтерській сферах діяльності, а також у галузі планування, ціноутворення, мотивації та оплати праці та оцінки результатів діяльності;

- соціальні нововведення виявляються у формі активізації людського фактора шляхом розробки та впровадження системи удосконалення кадрової політики; системи професійної підготовки та удосконалення працівників; системи соціально-професійної адаптації новоприйнятих на роботу осіб; системи винагороди та оцінки результатів праці. Це також покращення соціально-побутових умов життя працівників, умов безпеки та гігієни праці, культурна діяльність, організація вільного часу

- юридичні інновації – це нові та змінені закони та нормативно-правові документи, що визначають та регулюють всі види діяльності підприємств;

- екологічні нововведення – зміни в техніці, організаційній структурі та управлінні підприємством, які покращують чи запобігають його негативному впливу на навколишнє середовище [1, с. 3].

Система управління безпосередньо самим інноваційним процесом значно відрізняється від управління іншими соціально-економічними процесами за своїми цілями, змістом, функціями, принципами та методами. Цілями управління інноваційним процесом є:

- безперервне оновлення асортименту та номенклатури продукції, що випускається, а також застосовуваної техніки, технології, методів організації виробництва;

- подальший розвиток наукового та науково-технічного потенціалу країни, створення наукового доробку [2, с.76].

Управління інноваційним процесом здійснюється на основі загальних принципів управління та специфічних принципів, зумовлених особливостями інновацій та змістом інноваційної діяльності. До специфічних принципів управління інноваційним процесом належать принципи гнучкості, обліку

фактора часу, комплексності, обліку невизначеності інноваційних робіт, урахування їхнього творчого характеру.

Найважливіший принцип − це принцип гнучкості. Він обумовлений циклічним характером науково-технічного прогресу, важко передбачуваністю (чи навіть непередбачуваністю) результатів наукових досліджень.

Досягнення ефективного керування інноваційним процесом реалізується через інноваційний механізм − сукупності організаційних, управлінських, фінансово-економічних, правових, інформаційних, технічних та морально-психологічних факторів, їх взаємозв'язку та взаємодії, що сприяють успішному здійсненню інноваційної діяльності та підвищенню ефективності її результатів.

Налагодженість інноваційного механізму, спільне функціонування цих елементів, багато в чому, визначаються їхньою взаємозумовленістю, пропорційністю. Структура цих елементів, методів та заходів повинні відповідати рівню управління, на якому здійснюється інноваційна політика.

Список використаних джерел

1. Смєсова В. Л., Іщенко І. О. Інновації як основа підвищення якості продукції та забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* Серія: Економіка і менеджмент. 2020. Вип. 43. С. 76-82.

2. Завадинська О.Ю., Русавська В.А. Стратегії інноваційного розвитку підприємств ресторанного бізнесу. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету.* Економічні науки. 2018. Вип. 54. С. 94-98.

3. Філиппова С. В., Свінарьова Г. Б. Діджиталізація як середовище та фактор змін системи управління підприємством. *Вісник Хмельницького національного університету*. Економічні науки. 2020. № 6. С. 330-335.

Біла Л. Я., магістрантка
***Науковий керівник*: д.е.н., професор кафедри менеджменту, маркетингу та підприємництва**
Драбовський А. Г.
Вінницький кооперативний інститут

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ

Малий бізнес відіграє важливу роль у структурі сучасної економіки. У країнах-членах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) понад 95% усіх підприємств належать до категорії малого та середнього бізнесу. Цей сектор забезпечує роботою 60 – 70% зайнятого населення. Як зазначає Т.В. Черничко, «малий бізнес сприяє підвищенню гнучкості та стабільності економіки, відповідає на запити конкретних споживачів і виконує важливу соціальну функцію, створюючи робочі місця та

забезпечуючи дохід для значної частини населення».

Досвід багатьох країн демонструє, що розвиток підприємницької активності населення є ключовим чинником економічного зростання. У розвинутих державах малий та середній бізнес (МСБ) відіграє провідну роль у структурі підприємництва, займаючи першість за кількістю суб'єктів господарювання, обсягами виробництва товарів та надання послуг. МСБ забезпечує економіці гнучкість і адаптивність до потреб ринку, а також має значний соціальний вплив, створюючи робочі місця та джерела доходів для широких верств населення.

З огляду на його значущість, розвинуті країни активно підтримують сектор малого бізнесу, застосовуючи різні державні механізми: пільгове оподаткування, доступ до освітніх та консалтингових послуг, програми фінансової допомоги (наприклад, пільгове кредитування та гарантії за кредитами), а також інші заходи, спрямовані на сприяння розвитку підприємництва.

Багато країн створили спеціалізовані установи, які займаються підтримкою малого бізнесу. Наприклад, у 1953 році в Сполучених Штатах Америки була заснована Адміністрація з питань малого бізнесу (U.S. Small Business Administration, SBA), яка досі виконує важливу роль у захисті інтересів підприємців на державному рівні. Основні напрямки діяльності SBA включають:

– надання технічної та інформаційної допомоги підприємцям;

– підтримку в отриманні фінансування, включаючи кредитні гарантії;

– допомогу у доступі до державних замовлень і контрактів з великими компаніями;

– фінансування малого бізнесу через субсидії та кредити за рахунок власних ресурсів.

Цей підхід демонструє ефективність системної підтримки малого бізнесу для зміцнення економіки.

Досвід США показує, що гарантування позик є однією з найефективніших форм підтримки підприємництва, оскільки це сприяє залученню банківських кредитів для розвитку бізнесу. Ця форма підтримки дозволяє мобілізувати ресурси та стимулювати ініціативність підприємців.

У Японії діє Національна фінансова корпорація, яка забезпечує фінансову підтримку малих підприємств. Завдяки дворівневій системі кредитних гарантій – префектурним асоціаціям кредитної гарантії та державній корпорації зі страхування кредитів – значно знижуються ризики, пов'язані з неповерненням позик. У разі банкрутства підприємця держава бере на себе погашення майже всього боргу. Система підтримки побудована так, що найбільшу допомогу отримують найменші фірми та підприємці-початківці.

Управління діяльністю малого бізнесу в Японії здійснює Управління малих підприємств, що підпорядковується Міністерству зовнішньої торгівлі і промисловості. Воно контролює дотримання антимонопольного

законодавства, захищає інтереси малого бізнесу, регулює відносини між замовниками та виконавцями, а також забезпечує відповідальність усіх сторін за дотримання умов ринкової конкуренції.

У Китаї підтримка малого підприємництва здійснюється через Китайський центр з координації та кооперації бізнесу, який сприяє розвитку співпраці між китайськими та іноземними організаціями, що підтримують малий бізнес.

Важливу роль також відіграє державна інформаційна служба CSMEO, створена у 2001 році. Її основним завданням є інформаційна підтримка підприємців і населення через спеціалізований інтернет-портал. Мережа CSMEO охоплює всі регіони країни, надаючи актуальну інформацію про стан ринку праці, зміни у законодавстві, інновації та технологічні досягнення, а також стан і розвиток малого та середнього бізнесу (МСБ). Пріоритетом служби є сприяння міжнародній діяльності МСБ, зокрема підтримка експорту.

Для досягнення цих цілей CSMEO пропонує:

– часткову компенсацію витрат на виставки (до 50%);

– підтримку сертифікації за стандартами ISO;

– допомогу в оформленні прав на інтелектуальну власність (відшкодування до 50% витрат);

– інформаційні та консультаційні послуги;

– торговельні майданчики для МСБ;

– заходи з підвищення якості продукції та виходу на міжнародні ринки.

Крім того, у Китаї діє мережа центрів підтримки МСБ, яка налічує близько 1800 установ, з яких 800 є державними, а 1000 – комерційними. Ці центри забезпечують підприємців ресурсами для розвитку і підвищення конкурентоспроможності.

Економічно розвинені країни вирізняються активною державною підтримкою малого бізнесу, що включає створення спеціалізованих установ для інформаційної та консультаційної допомоги.

В Україні на сьогодні системна підтримка малого бізнесу майже відсутня. Основними проблемами є низький рівень обізнаності підприємців щодо змін у податковому законодавстві та відсутність чіткої стратегії держави щодо розвитку цього сектора. У 2018 році частка малого та середнього бізнесу у ВВП України становила лише близько 15%, тоді як у багатьох європейських країнах цей показник значно вищий. Наприклад, у Німеччині малий і середній бізнес забезпечує понад 50% ВВП, а в США та Японії – близько 60%.

Показовим прикладом успішного розвитку малого бізнесу є Польща, яка мала схожі стартові умови з Україною після розпаду Радянського Союзу. На початку 1990-х років частка малого та середнього бізнесу у ВВП Польщі була менше 30%, але нині вона перевищує 54%. Значну роль у цьому відіграло Польське агентство розвитку підприємництва (PARP). Воно ініціювало створення мережі регіональних центрів підтримки малого бізнесу,

які пропонують консультації, навчальні програми, інформаційну допомогу, а також сприяють отриманню підприємцями фінансування з державного бюджету та фондів Європейського Союзу.

Досвід Польщі демонструє, як ефективна державна політика у сфері підтримки підприємництва сприяє економічному зростанню та підвищенню конкурентоспроможності.

Малий бізнес відіграє важливу роль у економіці таких країн, як Німеччина, Японія, Великобританія, США і Канада. Наприклад, за даними Міністерства економіки Німеччини, 99,7% підприємств країни належать до категорії малого та середнього бізнесу. Вони забезпечують 57% доданої вартості та активно експортують продукцію на світові ринки.

Однією з ключових причин успішного розвитку малого підприємництва в розвинутих країнах є тісна співпраця між великими та малими виробництвами. Принцип кооперації дозволяє ефективно поєднувати їхні переваги, сприяючи загальному економічному розвитку. Серед країн, які успішно реалізують цей підхід, виділяють Сінгапур, Гонконг, Нову Зеландію, США, Данію, Норвегію та Великобританію.

Для ефективної підтримки малого бізнесу важливо запроваджувати сприятливі механізми кредитування, що забезпечуватимуть як стартовий капітал для відкриття нових підприємств, так і умови для розвитку вже існуючих.

Головною умовою вирішення проблем фінансово-кредитного забезпечення є досягнення макроекономічної стабільності. Це сприятиме підвищенню платоспроможності підприємств, зростанню заощаджень домогосподарств та активізації фінансового ринку, що у підсумку створить сприятливе середовище для розвитку малого бізнесу в Україні.

Одним із ключових методів стимулювання малого підприємництва в європейських країнах є впровадження спеціальних податкових режимів або надання пільг у межах загальної системи оподаткування для малих підприємств.

Так, у Великобританії діє одна з найбільш ліберальних податкових систем для малого бізнесу, яка включає спрощену звітність, прогресивне оподаткування та численні пільги. У Франції для малих і середніх підприємств застосовуються спеціальні податкові режими залежно від обсягу їх обороту, а також передбачено спрощене декларування прибутків і сплату податків. У США багато малих підприємств звільнені від прибуткового податку, а процедура обліку та звітності для них значно спрощена завдяки спеціальним положенням, які враховують прогресивну шкалу оподаткування.

Малий бізнес є основою ринкових відносин і відіграє ключову роль у стабільному розвитку економіки. Зарубіжний досвід демонструє, що створення комплексної системи підтримки малого бізнесу на законодавчому та фінансовому рівнях є критично важливим для його ефективного розвитку.

Порівняння показників діяльності суб’єктів малого бізнесу в Україні та за кордоном, таких як внесок у створення доданої вартості, обсяг реалізованої

продукції та рівень виробництва, вказує на низьку економічну активність цього сектора в Україні.

Отже, підсумовуючи результати дослідження, можна стверджувати, що наявна у розвинених країнах Європи та світу система підтримки малого підприємництва є актуальною для України.

Список використаних джерел

1. Бондаренко О. В., Веріга Г. В. Концепція удосконалення механізму фінансового планування суб'єктів малого підприємництва. *Інституціональний вектор економічного розвитку*. Випуск 7 (2). 2019. С. 81-89.

2. Дибчук Л., Гордійчук В. Сучасний бізнес у світі цифрових технологій: головні тренди. *Сучасні технології комерційної діяльності і логістики*: зб. матеріалів IV Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. [Електронний ресурс]. Київ: КНЕУ, 2024. С. 235-237.

3. Дибчук Л.В., Ковальчук С.В. Формування ефективної дистрибутивної системи як складової успішного бізнесу. *Інституалізація як фактор забезпечення розвитку системи інноваційної безпеки України*: колективна монографія. Запоріжжя: Видавничий дім «Гельветика», 2019. С. 382-399.

4. Маркіна І. А., Вороніна В. Л., Ковтун Ю. С. Управління підприємством малого бізнесу в контексті державної підтримки та забезпечення конкурентоспроможності. Регіональна економіка та управління. 2021. 1 (31) березень 2021. С. 61-65.

5. Н. Г. Пігуль, О. В. Дейнека, Н. А. Дехтяр, О. В. Люта. Фінанси різних форм бізнесу. 2017. С. 337.

Біла Л. Я., магістрантка
***Науковий керівник*: д.е.н., професор кафедри менеджменту, маркетингу та підприємництва**
Драбовський А. Г.
Вінницький кооперативний інститут

УПРАВЛІННЯ МАЛИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Більшість власників малих підприємств, які працюють в умовах помірної стабільності, часто не мають бажання розширювати свій бізнес і продовжують працювати в існуючих рамках, поки не з’являється нагальна потреба змінювати стратегію розвитку або скорочувати масштаби діяльності через конкуренцію чи загрозу втрати частки ринку. Такі підприємства часто включають малий бізнес у сфері послуг, як-от адвокатські фірми, агентства нерухомості, медичні клініки, магазини чи ресторани.

Багато керівників малих підприємств вважають за краще самостійно приймати управлінські рішення, а будь-яке розширення бізнесу вимагає залучення додаткових ресурсів, зокрема управлінського персоналу, що створює додаткові ризики. Однак належно налагоджена система управління є

ключем до стабільності та прибутковості, незалежно від масштабу чи типу бізнесу. Проте концепція “єдиного керівника” є стереотипною та важко змінюваною, особливо в країнах, де управління довго залишалося централізованим.

Ретельне та продумане бізнес-планування є основою для забезпечення рентабельності підприємства. Однак створення надійного та ефективного бізнес-плану вимагає значних інвестицій і кваліфікованих фахівців, а в результаті економії на цьому етапі багато малих підприємств припиняють свою діяльність вже на початковому етапі. Щоб створити ефективний бізнес-план, необхідно провести детальний аналіз ринкової ситуації, оцінити сильні та слабкі сторони, можливості та загрози, а також вивчити політичні, економічні та соціально-технологічні умови.

Ми поділяємо точку зору Є.В. Сірого, що податкова система має значний негативний вплив на розвиток малого бізнесу, оскільки велика частина доходів підприємців вилучається у вигляді податків та інших обов'язкових платежів. Крім того, важливим стримуючим фактором є корупція, яка перешкоджає створенню ефективного та конкурентоспроможного бізнес-середовища. За даними Transparency International, Україна стабільно займає низькі позиції в рейтингу сприйняття корупції, що свідчить про недостатню ефективність антикорупційних заходів і вимагає суттєвих змін та реформ у цій сфері.

Ще однією важливою проблемою, з якою стикаються малі підприємства, є обмежений доступ до фінансових ресурсів, зокрема кредитів. Дослідження групи ЕВА показують, що більшість малих підприємств не можуть отримати необхідну кількість кредитних коштів для підтримки та розширення своєї діяльності, оскільки процентні ставки для них значно вищі, ніж для великих компаній. Для забезпечення ефективної роботи малого бізнесу потрібен розвинутий фінансовий механізм, що включає державну підтримку через пільгове кредитування, компенсацію процентних ставок комерційним банкам, фінансування з державних і регіональних фондів підтримки малого підприємництва, а також надання державних гарантій для кредитів.

На нашу думку, для ефективної підтримки малого бізнесу в Україні необхідно створити спеціалізовану систему фінансової допомоги, яка включатиме адаптовані механізми підтримки. Це повинно передбачати створення бюджетного механізму, що надає широкий спектр фінансової допомоги як прямими, так і непрямими методами, а також спеціальний податковий режим. Такий режим має включати податкові пільги, канікули, спрощені форми ведення бухгалтерії та податкових декларацій. У найближчому майбутньому планується активізувати програми регіональної підтримки малого бізнесу, зокрема через часткову компенсацію процентних ставок за кредитами та субсидування відсотків за рахунок державного бюджету для підприємств, що працюють у галузях з низьким рівнем рентабельності.

Крім того, слід зазначити, що в Україні на загальнодержавному рівні значно переважають інтереси великого бізнесу, попри те, що кількість малих підприємств набагато більша за середній і великий бізнес, що суттєво впливає на розвиток малого підприємництва.

Отже, рівень розвитку підприємництва в Україні залишається низьким, і більшість малих підприємств перебувають на межі виживання. Щорічно спостерігається скорочення їх кількості через нестабільне економічне середовище та несприятливі зовнішні і внутрішні фактори. За результатами дослідження, діяльність малих підприємств характеризується низькою ефективністю, поганою якістю управлінських практик, відсутністю належного доступу до фінансування для стратегічного розвитку. Це, в свою чергу, призводить до обмеженої інвестиційно-інноваційної активності малих підприємств в Україні.

Список використаних джерел

1. Дибчук Л. В. Оптимізація бізнес-процесів за допомогою штучного інтелекту. *Штучний інтелект у науці та освіті (AISE 2024). Artificial intelligence in science and education:* матеріали Міжнар. наук. конф., 1-2 березня 2024 р. [Електронний ресурс]. Київ: УкрІНТЕІ, 2024. С. 450-453

2. Куцик П. О., Герега Г. Ф. Організаційно-економічний механізм управління ефективністю торговельного підприємства. *Вісник Львівської комерційної академії.* Серія економічна. Вип. 45. 2014. С. 96-102. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlca_ekon_2014_45_22.

3. Футало Т. В. Методичні аспекти аналізу соціально-економічної ефективності підприємств роздрібної торгівлі. Львів. 2013. С. 508

4. Ярославський А. О. Економічна ефективність діяльності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* №12. 2018. С. 174-177.

5. Dybczuk L. Zarządzanie technologiami cyfrowymi i gospodarką cyfrową w czasie wojny. *Bezpieczeństwo wewnętrzne i zewnętrzne Polski w perspektywie konfliktów w państwach sąsiednich.* Wyższa szkoła ekonomii, prawa i nauk medycznych im. prof. E. Lipińskiego w Kielcach. Kielce, Polska. 29.06.2022. S. 100-107

Білецька Н.В., к.е.н., доцент
Коцеруба Н.В., к.е.н.
Бондар Т.Л., к.е.н.
ПВНЗ Вінницький інститут конструювання одягу та підприємництва

ОБЛІК ДОХОДІВ ТА ВИДАТКІВ УСТАНОВ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

Це означає підвищення ефективності виробництва товарів і послуг на основі науково-технічного прогресу, ефективних форм управління і контролю виробництва, зміцнення підприємництва. Важливу роль у цьому відіграють

довгострокові інвестиції та джерела їх фінансування, які сприяють розвитку сільськогосподарського виробництва на основі результатів сучасних досягнень техніки і технології. Тому адекватне теоретичне, методологічне, організаційне та методичне забезпечення бухгалтерського обліку довгострокових інвестицій є одним із найактуальніших наукових завдань у системі бухгалтерського обліку та звітності.

Інвестиційна діяльність, пов'язана з довгостроковими інвестиціями, має першорядне значення, оскільки створює основу для стабільного функціонування та розвитку сільськогосподарських підприємств. Успішна діяльність будь-якого підприємства неможлива без грамотного ведення бухгалтерського обліку.

На сьогодні недостатньо вивчено теоретичні засади організації бухгалтерського обліку довгострокових інвестицій, їх класифікацію, оцінку та відображення в основних документах, неповноту чинного плану рахунків, відсутність у "Наказі про облікову політику" інформації про операції з довгостроковими інвестиціями і джерелах їх фінансування, синтетичний та аналітичний облік, відображення довгострокових інвестицій і джерел їх фінансування у фінансовій звітності. Нестабільність українського законодавства призвела до такої ситуації та створила проблеми в обліковій практиці.

Тому облік довгострокових інвестицій та джерел їх фінансування потребує вдосконалення.

Це пов'язано з тим, що збільшення обсягів і форм участі іноземного та вітчизняного капіталу в діяльності підприємств і вихід на міжнародні фінансові ринки потребує формування та вдосконалення адекватного методологічного забезпечення з боку бухгалтерського обліку та наближення до міжнародних стандартів фінансової звітності.

Як показує аналіз останніх досліджень, питання обліку довгострокових інвестицій (фінансових і капітальних) останніми роками глибоко вивчено вченими. Значний внесок у вивчення основ бухгалтерського обліку довгострокових інвестицій та джерел їх фінансування внесли багато вітчизняних учених і практиків, серед яких слід відзначити такі розробки та наукові праці: Бондар К.О. Булах Л.О., Бутинець Ф.Ф., Гордополова Н.В., Гортовенко О.С., Деркач Ж.В., Здреник В.С., Левченко О.П., Любар О.О., Подолянчук О.А., Правдюк Н.Л.та Шевчук О.Д. Проте низка питань, пов'язаних з відображенням у бухгалтерському обліку довгострокових інвестицій (фінансових і капітальних) та джерел їх фінансування, залишається відкритою і потребує подальшого дослідження. Оскільки інвестиції відіграють важливу роль в економічному розвитку країни або підприємства загалом, їхнє правильне і наукове трактування важливе як у теорії, так і на практиці. Без інвестицій неможливі підготовка і випуск нових видів продукції (робіт, послуг), поліпшення якості та дизайну товарів, використання нових видів матеріалів, енергозбереження тощо. Завдяки праці вчених було відкрито і вивчено низку

теоретичних підходів, які дають основу для повного розуміння природи інвестицій та оцінки їхньої ефективності.

Найпоширенішим видом запозичення інвестиційних ресурсів є довгострокові кредити, серед яких виділяють інвестиційні кредити. Інвестиційні кредити являють собою боргові відносини між підприємствами і фінансовими інститутами та ґрунтуються на принципах строковості, зворотності, забезпеченості, платності та цільового використання.

Таким чином, необхідно розрізняти внутрішні та зовнішні джерела інвестиційного капіталу на макроекономічному та мікроекономічному рівнях.

На макроекономічному рівні до внутрішніх джерел фінансування інвестицій належать бюджетне фінансування, заощадження населення, заощадження підприємств, комерційні банки, інвестиційні фонди та компанії, недержавні пенсійні фонди та страхові компанії. Зовнішні джерела включають іноземні інвестиції, кредити і позики.

На мікроекономічному рівні внутрішніми джерелами інвестицій є прибуток, амортизація та інвестиції власників компаній, а зовнішніми - кошти, залучені за рахунок державних фінансів, інвестиційних кредитів і випуску казначейських цінних паперів. Під час аналізу структури джерел формування інвестицій на мікроекономічному рівні (підприємства, компанії та корпорації) усі джерела інвестиційних коштів можна поділити на три основні групи: власні кошти, залучені кошти та позикові кошти.

До інвестиційних кредитів не належать кредити, призначені для фінансування тимчасових потреб підприємств в оборотному капіталі. Одним із нових джерел позикових коштів для фінансування інвестиційних ресурсів є інвестиційний селен.

З урахуванням вищесказаного найоптимальнішим є визначення, наведене в Законі України "Про інвестиційну діяльність", з поправкою на те, що одним з основних інвестиційних ресурсів є грошові кошти. Інакше кажучи, інвестиція - це вкладення грошових, майнових або інтелектуальних активів у підприємство чи інший вид діяльності з метою отримання прибутку або досягнення соціального ефекту. Таке визначення інвестицій дає змогу врахувати динамізм інвестицій, широко класифікувати форми та об'єкти інвестування

Список використаних джерел

1. Кузьменко Н.А. Удосконалення міжбюджетних відносин. *Фінанси України.* 2021. С.16-17.

2. Матвєєва В.О. Бюджетні організації: бухгалтерський облік та оподаткування. *Фактор*, 2020. 566 с.

3. Пабат М.Г. Проблеми формування і виконання місцевих бюджетів в умовах розширення економічної самостійності регіонів. *Економіка України.* 2022. № 7. С.58-63

Буряченко Л.Ю.
викл. кафедри менеджменту
Прилюк К.І.
студентка 2 курсу спеціальності
073 «Менеджмент»
Вінницький фінансово-економічний університет

ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА РОЗВИНЕНИХ КРАЇН В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

За роки свого існування Україна набула досвіду інвестиційної діяльності, що супроводжувалася активною політикою залучення іноземних інвестицій, змінила стратегію і тактику управління інвестиційним процесом. Однак, на сьогоднішній день в Україні, на нашу думку, не створено ефективного національного органу регулювання інвестиційної діяльності. Це очевидно, адже, незважаючи на різноманітні ресурси, які сьогодні необхідні іноземним державам, досі не розроблені ефективні стимули для налагодження та зміцнення міжнародного співробітництва, інвестиційне законодавство має багато проблем, а система імпортно-експортних операцій взагалі не налагоджена, існують певні структурні обмеження, які впливають на ефективність експортно-імпортних операцій, з огляду на зусилля, що вже є.

Однак, незважаючи на те, що українська практика правозастосування інвестиційного законодавства ще недостатньо розвинена, існуюча національна економічна модель передбачає постійну взаємодію між вітчизняними суб'єктами господарювання та інвесторами, переважно з розвинутих зарубіжних країн.

Вивченню та аналізу інноваційно-інвестиційної політики України як чинника економічної стабільності приділяється значна увага з боку вітчизняних та зарубіжних науковців. Однак, незважаючи на попередні дослідження, питання сучасного стану та розвитку інноваційно-інвестиційної політики України залишається невирішеним.

Залишається простір для нової дискусії щодо стану та розвитку інноваційно-інвестиційної політики України. Адже в Україні все ще бракує сприятливого інвестиційного середовища та стабільної законодавчої бази, яка б гарантувала розвиток наукового потенціалу країни.

Стаття спрямована на вивчення моделей інвестиційної політики, використовуючи досвід розвинених країн, зокрема США, Великобританії, Німеччини, Франції та Японії.

Взаємозв'язок між інноваціями та інвестиціями є особливо значущим для досліджень, особливо на міжнародному рівні. Інвестиції безпосередньо сприяють упровадженню інновацій, тому реалізація інноваційної політики в умовах несприятливого інвестиційного клімату стає практично неможливою. В економіці з обмеженими ресурсами та ознаками несприятливого інвестиційного середовища особливо важлива зважена, стимулююча державна політика в

інноваційній сфері. Створити інноваційну економіку без залучення приватних інвестицій в будь-якій країні надзвичайно складно.

Сучасна інвестиційна криза в Україні відзначається стабільною тенденцією зниження ефективності інвестицій у реальний сектор економіки. Основні прояви цієї кризи такі [4, с. 270]:

- Темпи зниження інвестиційної активності випереджають темпи падіння ВВП.
- Негативні тенденції інвестицій в реальному секторі призвели до значного зносу основних засобів як у фізичному, так і моральному аспектах.
- Існує значна нерівномірність інвестиційної активності між галузями економіки: інтенсивне інвестування зосереджено в сировинних галузях природних монополіях, тоді як високотехнологічні галузі відчувають значний дефіцит інвестицій.
- Диспропорції в соціально-економічному розвитку регіонів посилюються через нерівномірний розподіл інвестиційної активності, особливо в депресивних регіонах.
- Надто велика частка власних коштів у структурі фінансування інвестицій.
- Незадовільна структура та недостатні обсяги використання заощаджень, де переважають короткострокові фінансові операції та заощадження без інвестування, що знижує інвестиційний потенціал реального сектору.

Найбільш цікавим і доцільним для вивчення в аспекті інвестиційної політики є досвід США, Великобританії, Німеччини, Франції та Японії. Економічні стратегії розвитку цих п’яти країн можуть у майбутньому стати наочним прикладом для розвитку вітчизняної економіки. [3, с. 39].

США вирізняються високорозвиненою економікою та ефективною законодавчою системою, що створює привабливий інвестиційний клімат.

Країна лідирує за обсягами залучення іноземного капіталу, оскільки уряд, розуміючи важливість інвестицій для економіки, делегував значну частину обов’язків зі стимулювання інвестицій регіональній владі.

Іноземний капітал значно впливає на промисловість, торгівлю, інфляцію та національну безпеку. Штати мають велику автономію в управлінні економічним розвитком, підтримці місцевого бізнесу, залученні іноземних інвесторів і проведенні фіскальної політики. Незважаючи на зростання конкуренції між штатами, відкритість американського ринку сприяє розвитку інвестиційного законодавства. Це формує характерні риси економіки США у сфері інвестиційної політики. Зважаючи на це, на сьогоднішній день можна виділити ряд характерних рис притаманних для економіки США в сфері здійснення інвестиційної політики країни:

- Активне залучення інвестицій в економіку через регіональні та державні ініціативи.
- Підтримка балансу між експортом та імпортом капіталу, завдяки чому країна має статус "нетто-імпортера".
- Високий рівень контролю за іноземними інвестиціями для запобігання зловживанням, таким як корупція чи порушення фінансових угод.

- Відкритість ринку для участі іноземних гравців.
- Система податкового та інвестиційного законодавства високого рівня.
- Дворівневе правове регулювання інвестиційної діяльності.

Отже, інвестиційна політика США переважно базується на принципах економічної свободи та лібералізму, з мінімальним прямим втручанням у економічні процеси, яке вважається обмеженням. Основний акцент державної політики робиться на податкових інструментах. Загалом, прагнення уряду США залучити широку участь у міжнародній економіці та розширити експортний потенціал визначає діяльність зовнішньоекономічних інститутів на федеральному та місцевому рівнях. Злагодженість їх дій стала ключем до успіху країни на світовому ринку.

Англійська модель інвестицій зосереджується на захисті прав власників капіталу та сприяє швидкому накопиченню капіталу в їхніх інтересах, що зрештою стимулює розвиток виробництва та зростання споживання.

В регулюванні інвестиційної діяльності в Німеччині, як і у Великобританії, важливу роль відіграють інвестиційні компанії, чиї операції підпадають під регулювання відповідного законодавства. Згідно з німецькими законами, інвестиційні компанії мають статус кредитних установ, і на них поширюються всі норми, що стосуються таких організацій. Модель колективних інвестицій в Німеччині схожа на британську трастову систему, але з обов'язковою вимогою, щоб керуюча компанія була кредитною організацією під банківським наглядом.

Загалом, німецький інвестиційний процес спрямований на підтримку внутрішніх фінансових установ. Основні особливості цієї моделі включають:

- відсутність єдиного закону та органу для регулювання інвестиційної діяльності;
- обмежений доступ нових фірм на ринок, що звужує вибір для інвесторів;
- високий рівень контролю для ефективного нагляду з боку уряду;
- жорстке прогресивне оподаткування доходів підприємств;
- суворі податкові санкції за недобросовісну конкуренцію;
- низький ризик втрат для інвесторів у фондах;
- децентралізоване регулювання ринку цінних паперів.

У Франції, як і у Великобританії, Німеччині та Японії, відсутній єдиний закон, що регулює іноземні інвестиції. Замість цього діє система "попереднього повідомлення влади", яка стосується передусім інвесторів із країн, що не є членами ЄС. Інвестиції у Франції поділяються на прямі та інші, де останні мають більш пільгове регулювання. Загалом інвестори мають свободу капіталовкладень і переказу прибутків без значних обмежень.

Основними рисами французької моделі є пропускна система на ринок, низький контроль за іноземними компаніями та чітке розмежування між прямими і непрямими інвестиціями.

Японська модель інвестиційної політики базується на державному фінансуванні проектів у партнерстві з приватними інвесторами. Держава координує інвестиції в інфраструктуру з потребами бізнесу через консультативні ради, надаючи пільгові кредити для корпорацій. Такий підхід

дозволяє ефективно мобілізувати кошти та координувати капіталовкладення в необхідні галузі.

Загальні методи регулювання інвестицій у розвинених країнах (Великобританія, Франція, Німеччина, Японія) [2], [3];

Включають контроль загального обсягу капіталовкладень, стимулювання інвестицій у певні галузі через пільги, а також пряме адміністративне втручання, коли потрібно збалансувати інтереси бізнесу і держави.

Для України, яка прагне переходу до інноваційної економіки, корисними могли б бути суворий контроль інвестицій у стилі США, вибірковий підхід до інвесторів як у Японії, політика зниження ризиків інвестування, як у Франції, пільгова політика Великобританії та система попереднього повідомлення влади у Німеччині. Ці заходи сприяли б інтеграції України у світову економіку та розвитку інноваційної діяльності [4].

Інвестиційна політика розвинених країн у 2024 році відображає прагнення до підтримки інноваційних галузей, що сприяють переходу до економіки знань. В умовах повномасштабного вторгнення та значних економічних викликів інноваційна діяльність набула особливої актуальності для України.

Український уряд активно сприяє залученню інвестицій через різноманітні проєкти, спрямовані на відновлення критичної інфраструктури та розвиток стратегічних галузей. Наприклад, у 2024 році під час Ukraine Recovery Conference було представлено 95 інвестиційних проєктів на суму понад 27 мільярдів доларів США. Ці проєкти охоплюють такі сфери, як енергетика, IT, агропромисловий сектор, фармацевтика та зелена металургія. Пріоритет надається також розвитку оборонно-промислового комплексу, машинобудування, логістики та альтернативної енергетики [7]; [8]; [9].

Ці інвестиції сприяють модернізації економіки, адже український бізнес переналаштовується на виробництво продукції, що необхідна для відбудови країни. До того ж, міжнародна фінансова підтримка допомагає знизити ризики для приватних інвесторів та стимулює залучення капіталу з-за кордону [10].

Висновок та напрямки майбутніх досліджень. Інноваційна модель економічного розвитку є ключовою ціллю для будь-якої держави і визначальним фактором успіху країни в середньо- та довгостроковій перспективі. Інтеграційні світові процеси мають значний вплив

на інвестиційну політику і її правове регулювання в багатьох країнах, що є спільною рисою для України та інших держав.

Проте існують важливі відмінності, які Україні слід врахувати для побудови ефективної інвестиційної моделі.

Єдиний політико-економічний курс, який реалізують розвинені країни, може бути корисним орієнтиром для України в розробці інноваційної економіки та інвестиційного законодавства. Це вимагає оновлення форм і методів регулювання інноваційно-інвестиційних процесів відповідно до вимог сучасної ринкової економіки.

Розвиток інноваційної економіки є пріоритетом державної політики України, і його досягнення потребує ефективної інвестиційної політики, що враховує досвід США, Великобританії, Німеччини, Франції та Японії.

Подальші дослідження можуть бути зосереджені на глибшому аналізі економічного досвіду цих країн у сфері інноваційно-інвестиційної політики, а також на визначенні факторів, що забезпечили їм високі результати.

У 2024 році Україна стикається з новими викликами та можливостями у сфері інноваційно-інвестиційної політики на фоні постійних глобальних змін та наслідків війни. Основні пріоритети зараз включають зміцнення партнерства з міжнародними інвесторами, посилення стратегічного спрямування на зелений перехід, цифровізацію та розвиток сучасних інфраструктур. Україна має зосередитися на впровадженні заходів для підтримки бізнесу, залученні технологічних інвестицій та адаптації до європейських стандартів.

Окрім того, на тлі змін кліматичних, економічних та енергетичних викликів важливо стимулювати внутрішні інвестиції та розвивати програми, що сприятимуть соціальній стабільності та відновленню постраждалих регіонів. Урядові органи та бізнес мають тісно співпрацювати над запровадженням новітніх технологій та посиленням експортного потенціалу.

Список використаних джерел

1. Дмитриченко Л. І., Брайловський І. А. Інвестиційна діяльність та економічний розвиток держави. Донецький нац. університет. Донецьк: Східний видавничий дім, 2011. 166 с.
2. Пріоритети інвестиційної політики в контексті модернізації економіки України / А. П. Павлюк, Д. С.Покришка, О. О. Молдован, Д. В.Ляпін. Київ: НІСД, 2013. 80 с.
3. Ткачик Ф. П. Інвестиційне співробітництво України з розвиненими країнами світу в напрямі регіонального розвитку. Науковий вісник. Ірпінь, 2010. № 4 (51). С. 12-17.
4. Верба, В. А., і Ткаченко, І. М. (2011). Інноваційні моделі економічного розвитку: досвід зарубіжних країн та перспективи для України. Київ: Наукова думка.
5. Стахів, М. С. (2015). Фінансові інструменти інвестиційної політики. Київ: Академвидав.
6. Шатило О. А. Фінансово-економічна складова інноваційно-інвестиційної політики розвинених країн світу. Наукові розвідки з державного та муніципального управління. Київ, 2011. 2. С. 264 - 271.
7. https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/innovatsiyni-investytsiyi-dlya-vidnovlennya-ekonomiky-ukrayiny
8. https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=9cb46b66-6285-4f7f-a08e-f450f32f0cb2&title=InvestitsiinaDiialnistVUkrainiZa1-Kvartal2024-Roku
9. https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=4e0bd4c9-76bd-4160-9bc8-353905c57cd9&title=MinEkonomikiPredstavilo95-InvestitsiinikhProktivNaPonad-27-Mlrd
10. https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2244

Ванжула А.В., магістрант
***Науковий керівник:* к.г.н., доцент**
Шмагельська М.О.
Вінницький кооперативний інститут

ФАКТОРИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ

У сучасному науковому і бізнес-середовищі конкурентоспроможність підприємств сфери послуг входить до числа найбільш актуальних проблем. Активно обговорюються і вирішуються питання щодо теоретичних і методичних складових конкурентоспроможності таких підприємств на ринку.

Конкурентоспроможність підприємств сфери послуг, в умовах ринку, орієнтована на визначення та розуміння:

- потреб споживача і тенденцій їх розвитку;
- поведінки і можливостей конкурентів;
- стану і тенденцій розвитку ринку;
- середовища та тенденцій його змін.

Фактори конкурентоспроможності – це явища і процеси виробничо-господарської діяльності підприємства та соціально-економічного життя суспільства. Є фактори, які вважаються ключовими у визначенні конкурентоспроможності підприємств сфери послуг на ринку. Отримання конкурентних переваг відбувається на основі факторів і залежить від того, наскільки ефективно вони використовуються, а також, в якій галузі вони застосовуються.

Фактори, що визначають конкурентоспроможність підприємств сфери послуг:

- якість товарів і послуг;
- ціна товарів і послуг;
- рівень кваліфікації персоналу і менеджменту;
- технологічний рівень виробництва;
- доступність джерел фінансування;
- насиченість ринку, попит і пропозиція.

Важливо не тільки підбирати певний конкретний набір факторів, що впливають на роботу підприємства сфери послуг в конкретний період часу, але й уміти їх грамотно застосувати в складній ситуації на ринку.

Також до факторів, які необхідно враховувати при управлінні конкурентоспроможністю підприємства сфери послуг належать:

- територіальна обмеженість ринку збуту більшості послуг, що пов’язано з такою характеристикою, як невіддільність послуг від їх джерела і, як наслідок, не транспортабельністю послуг;
- важливість використання інтернет-маркетингу при просуванні послуг. Для послуг, що надаються на територіально обмеженому ринку, це дозволяє сформувати попередню думку щодо виконавців послуг і їх компетентності.

- особлива роль корпоративної культури, прийнятих цінностей і переконань, професійної етики, а також комунікативних та інших навиків співробітників, що визначають культуру і якість процесу обслуговування.

Слід зазначити, що до основних визначальних факторів конкурентоспроможності належать конкурентні переваги. Тому, розкриття змісту, дослідження особливостей та систематизація способів реалізації та формування конкурентних переваг має фундаментальне значення взабезпеченні конкурентоспроможності як економічних суб'єктів, так і суб'єктів господарювання [3, с. 125].

Таким чином, цілеспрямоване формування конкурентоспроможності підприємства сфери послуг передбачає управління з чітко визначеними цілями і задачами, комплексною оцінкою ресурсів. Можна виділити ряд проблем, з якими стикаються такі підприємства в процесі управління конкурентоспроможністю:

1) проблеми, обумовлені різними підходами до визначення об'єкта управління;

2) проблеми, зумовлені відсутністю критеріїв ефективності управління конкурентоспроможністю;

3) проблеми, обумовлені великою кількістю факторів, що впливають на конкурентоспроможність підприємства сфери послуг.

Різні варіанти рішення вказаних проблем формують варіативне поле управління конкурентоспроможністю будь-якого підприємства. Управління конкурентоспроможністю підприємства сфери послуг являє собою управління процесом формування, підтримки конкурентних переваг.

Таким чином, конкурентоспроможність підприємства сфери послуг є найважливішою характеристикою, яка відображає ступінь його розвитку.

Підвищення конкурентоспроможності є складною задачею в діяльності будь-якого підприємства сфери послуг, яка вимагає узгодженості та цілеспрямованості в роботі всіх його підрозділів.

Список використаних джерел

1. Гринько Т. В., Гвініашвілі Т. З., Котловська Н. М. Управління конкурентоспроможністю підприємств оптової торгівлі. *Економічний простір*. 2023. №185. С. 49-53.

2. Бондарчук Л. В., Томчук О. К. Особливості менеджменту сучасних підприємств та конкурентоспроможність в умовах сучасних викликів. *Young Scientist*. 2024. №1(125). С. 109-113.

3. Шульга М. О. Оцінка перспективи розвитку підприємства на основі рівня конкурентоспроможності. *Modern Economics*. 2020. №22. С. 125-130.

Вітюк В. М., магістрант
***Науковий керівник:* к.е.н., доцент кафедри**
гуманітарних, економічних та
фінансово-облікових дисциплін Кашпрук Ю. А.
Вінницький кооперативний інститут

ТИПІЗАЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

В умовах жорсткої конкуренції підприємства постійно змагаються за ефективність своєї діяльності. Лише висока ефективність може забезпечити його конкурентоспроможність, відповідно і рівень фінансового задоволення. Один з варіантів вирішення даної проблеми полягає в пошуку альтернативних способів покращення ефективності роботи підприємства. До них належить, зокрема, робота з колективом, тобто – корпоративна культура.

Корпоративну культуру як економічний показник ефективності діяльності підприємства у своїх працях досліджували О. І. Бабчинська, В.В. Боковець, Т.О. Беляк, Т. І. Змерзла, О.М. Лозовський, А.С. Федорова, Н. Ю. Фіщук, В.Л. Гевко та ін. В Україні дана практика ще не набула масовості і вимагає досліджень її запровадження та використання на підприємствах в законодавчих та економічних умовах нашої країни.

Важливими елементами корпоративної культури є: безпосередньо особливості організації та умов праці на підприємстві, вже існуюча культура внутрішніх комунікацій, сформовані місія та цінності компанії, загальна соціально психологічна культура та особливості інформаційного дизайну.

Корпоративна культура підприємства має тісний зв'язок з управлінням кадрами. Кожна функція управління (підбір, мотивація і оцінка роботи кадрів, формування груп) пов’язана із завданням корпоративної культури – надавати працівнику важливу саме для нього, актуальну, повну та прозору інформацію, яка стосується чинних та запланованих починань (заходів) підприємства, його місії та стратегій.

Корпоративна культура підприємства має тісний зв'язок з управлінням кадрами. Кожна функція управління (підбір, мотивація і оцінка роботи кадрів, формування груп) пов’язана із завданням корпоративної культури – надавати працівнику важливу саме для нього, актуальну, повну та прозору інформацію, яка стосується чинних та запланованих починань (заходів) підприємства, його місії та стратегій.

Вплив культури на ефективність перш за все визначається її відповідністю загальній стратегії підприємства. Можна виділити чотири основних підходи до вирішення не відповідності цих компонентів:

1. Ігнорування культури, що може негативно позначатися на слідуванні корпоративній стратегії;

2. Система управління підлаштовується під існуючу культуру організації. Тобто визнаються бар’єри, що створює культура для слідування обраній

стратегії. Для подальшого функціонування наробляються схеми, що дозволяють оминути такі бар'єри не змінюючи корпоративну стратегію;

3. Зміна культури таким чином, щоб вона підходила до обраної стратегії;

4. Зміна стратегії аби підлатувати її під існуючу культуру.

Загалом можна виділити два типи впливу культури на життя організації. Перший, як детальніше описано вище, − культура і стратегія мають взаємовплив. Другий – культура спрямована не на те, що люди роблять, а більше на те, як вони це роблять.

В сучасному світі приділяють особливу увагу розвитку корпоративної культури. Аналіз і розвиток позитивних тенденцій корпоративної культури дозволяють підвищити рівень управління будь-якого економічного об'єкта, а як наслідок і ефективність діяльності підприємства навіть в умовах не стійкого зовнішнього середовища. Культурні аспекти все частіше розглядаються як важливий засіб за допомогою якого підприємства можуть забезпечити собі стабільність та залишатися конкурентоспроможним навіть в період кризи.

Крім того, підхід до формування та втілення корпоративної культури в діяльність підприємства може суттєво відрізнятися в залежності від специфіки функціонування організації: її організаційної структури, корпоративних цінностей, кінцевого продукту та інше.

Для підприємств оптової торгівлі найбільш прийнятною є ринкова (підприємницька) культура. Адже, цінності такої культури і бажаний результат, в такому випадку співпадають : конкурентоспроможність та продуктивність. Такий підхід передбачає підвищення продуктивності діяльності організації, вести її до результатів та прибутків.

Підприємницька культура підтримує дії, направлені на перспективу розвитку організації, новаторську і творчу активність персоналу. Привабливість культури для підприємств оптової торгівлі полягає в тому, що гарантує задоволення потреб робітників в розвитку і вдосконаленні, відповідно і покращенню результатів їх роботи.

Удосконалення корпоративної культури, перетворення її в потужний мотивуючий та об'єднувальний інструмент, може стати одним з основних важелів покращення ефективності функціонування підприємства, тому багато сучасних керівників розглядають корпоративну культуру, як важливий стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати всі підрозділи та окремих осіб на спільні цілі, мобілізувати ініціативу співробітників і забезпечити продуктивну взаємодію.

При позитивній культурі співробітник сприймає себе, частиною підприємства, вірить в те, що його діяльність впливає на загальну результативність діяльності підприємства.

Усвідомлюючи особисту відповідальність за загальний продукт спільної діяльності, працівник прагне сумлінно виконувати свої виробничі обов'язки, це формує його норму поведінки. Працівники налаштовані на творчість, знаходження оптимальних способів здійснення своєї діяльності. Формується відповідальність працівника за якість виробленого ним продукту, зростає його

зацікавленість в його підвищенні. Все це створює атмосферу захопленості своєю працею.

Успішність працівника в результаті стає підставою і для успішної діяльності підприємства. Відчуттям взаємної адекватної оцінки особистих і колективних критеріїв власної цінності .

Досягається самоповага і повага з боку колег. В результаті підвищується ефективність професійної взаємодії в колективі, встановлюються доброзичливі відносини в колективі. Міфи позитивної корпоративної культури, повинні відображати тенденції розвитку сфери цінностей організації, тоді вони будуть орієнтувати співробітників на побудову відповідних їм моделей поведінки, реалізація яких буде стимулювати ефективність діяльності підприємства.

Список використаних джерел

1. Афанасьєв М. В. Економіка підприємства: навчально-методичний посібник. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2013. 410 с.

2. Бала О. І., (2010) Основні засади створення корпоративної культури як 83 інструменту управління. *Вісник Української академії державного управління*. №2 С. 449-456

3. Дибчук Л.В., Пітик О.В. Комунікації в колективі: формування корпоративного духу. *Соціально-компетентне управління корпораціями в умовах поведінкової економіки*: матер. міжн. наук.-практ. конф.. Луцьк, 2018. С. 475-478

4. Загороднюк М.Ю., Дибчук Л.В. Аналіз та особливості формування соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. *Сучасна освіта та наука в глобальному і національному вимірах: виклики, загрози та ефективні рішення*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 24 квітня 2024 р. Вінниця: ВКІ, 2024. С. 139-143

5. Райзберг Б.А. Сучасний економічний словник. К.: ІНФРА, 1999. 487с.

Вітюк В. М., магістрант
***Науковий керівник:* к.е.н., доцент кафедри**
гуманітарних, економічних та
фінансово-облікових дисциплін Кашпрук Ю. А.
Вінницький кооперативний інститут

ВІТЧИЗНЯНІ ТА ЗАРУБІЖНІ МОДЕЛІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА ТА МЕТОДИ ЇХ ОЦІНКИ

Корпоративна культура становить основу розвитку будь-якої успішної компанії. Формування корпоративної культури завжди пов'язане з рядом інновацій, спрямованих на досягнення бізнес-цілей і тим самим збереження конкурентоспроможності компанії на ринку. Найпоширеніші з них:

1. Метод системного аналізу (або метод поелементної якісної оцінки корпоративної культури). Метод поелементної якісної оцінки корпоративної

культури є дуже важливим, тому що його можна використовувати при послідовному поліпшенні існуючої культури.

2. Методи опитування (інтерв'ю, анкетування) – це активний метод аналізу корпоративної культури підприємства. Цей метод трудомісткий, але набагато достовірніше інших, так як дозволяє виявити безпосередньо у самого співробітника його ставлення до корпоративної культури, а також встановити, які елементи і цінності є найбільш важливими для нього. Аналіз отриманих відповідей дозволяє зробити відповідні узагальнення та висновки.

3. Соціометричні методи дозволяють виразити внутрішньо групові відносини у вигляді числових величин і графіків і таким чином отримати цінну інформацію про стан групи.

4. Опис елементів корпоративної культури (місія, цілі, традиції, базові цінності компанії, стиль спілкування, модель поведінки, історія компанії, її девіз тощо). Кожен з елементів відображає певний аспект корпоративної культури і дозволяє оцінити її з різних сторін.

5. Визначення типу корпоративної культури.

6. Статистичні методи.

Таким чином, якщо колектив і керівництво корпорації прагнуть підвищити рівень корпоративної культури, необхідно використовувати різноманітні методи її оцінки. Це дозволить зробити це прагнення конкретним і перевести його на мову цілей, завдань, практичних заходів і потрібних результатів.

Поняття «корпоративна культура» є досить широким і складним, у дослідників, які розглядали детальніше цю сферу, існували різноманітні підходи до вивчення цього питання, тому для опису корпоративної культури було побудовано безліч моделей.

Модель Г. Харрісона розрізняє чотири типи корпоративної культури. Для аналізу він вибрав процес розподілу влади, ціннісні орієнтації особистості, відносини індивіда в організації, структуру організації і характер її діяльності на різних етапах еволюції. Такі моделі корпоративної культури рідко зустрічаються в чистому вигляді в Україні, але більшість вітчизняних організацій ближче всього за своєю культурою відносяться до наступних:

1. Корпоративна культура, орієнтована на роль.

2. Корпоративна культура, орієнтована на завдання.

3. Корпоративна культура, орієнтована на людину.

4. Корпоративна культура з орієнтацією на владу.

На відміну від моделі Г. Харрісона, модель Ч. Хенді, який переконаний, що культура організації розвивається самостійно в процесі її еволюції, охоплює всі моделі культур. Так, на стадії зародження переважає культура влади, на стадії зростання – культура ролі, на стадії розвитку – формується культура завдання чи культура особистості. На стадії розпаду може бути використаний будь-який з чотирьох типів культур.

Модель Г. Хофстеде. Розроблена голландським ученим, вона заснована на порівнянні культур різних країн. Після опитування більше 160 000

менеджерів і співробітників організації спочатку в 40, а потім більш ніж в 60 країнах світу про задоволеність їх своєю працею, колегами, керівництвом, про сприйняття проблем, що виникають в процесі роботи, про життєві цілі, вірування та професійні переваги, аналізуючи результати дослідження, Г. Хофстеде виявив суттєві відмінності в поведінці менеджерів і фахівців різних країн. Більшість розходжень в робочих цінностях і відносинах пояснюються національною культурою, а також залежать від місця в організації, професії, віку та статі.

Підсумовуючи найбільш важливі відмінності, Г. Хофстеде виділив чотири аспекти, що характеризують менеджерів і організацію в цілому: «індивідуалізм – колективізм», дистанцію влади, прагнення до уникнення невизначеності, «мужність - жіночність».

«Індивідуалізм – колективізм». Індивідуалізм передбачає, що люди всередині організації визначають себе як індивідуальність і піклуються тільки про самих себе, про свою сім'ю і про своїх родичів, виходячи зі своїх власних інтересів, а також інтересів найближчих до них людей. Колективізм характеризується тісним взаємозв'язком людини з групою. Група піклується про задоволення потреб членів групи, забезпечує їм підтримку і безпеку.

«Зниження (усунення) невизначеності». Ця характеристика вказує на ступінь прагнення людей уникнути ситуацій, в яких вони почувають себе невпевнено. Для зниження ситуації невизначеності люди створюють умови, що забезпечують їм більшу стабільність, за допомогою застосування більш формальних правил, приймається віра в можливість абсолютної істини. Культура, яка прагне до визначеності, відрізняється активністю, агресивністю, емоційністю і нетерпимістю. Культура, що приймає невизначеність, характеризується великою рефлексією, меншою агресивністю, безпристрасністю і відносній толерантністю (терпимістю).

«Мужність – жіночність». Індекс мужності демонструє, наскільки суспільство віддає перевагу чоловічим цінностям порівняно з жіночими. Синонімами мужності є самоствердження, успішність, матеріальний успіх, конкуренція, честолюбство. Жіночність визначається, як ступінь, в якій домінуючими цінностями в суспільстві вважаються взаємовідносини між людьми, турбота про інших і загальне якість життя.

Модель Ч. Хенді. Для аналізу американський соціолог вибрав процес розподілу влади в організації, ціннісні орієнтації особистості, відносини індивіда і організації, структуру організації і характер її діяльності на різних етапах еволюції. На основі дослідження цих параметрів Ч. Хенді виділив чотири типи організаційної культури:

1) «Культура влади». Цей тип найкраще схематично представити як павутину, оскільки рушійна сила організації знаходитися в центрі, подібно павуку, вона створює мережу свого впливу і поширює її через особисті зв'язки все далі й далі. Вона характерна для невеликої організації, їй притаманна жорстка ієрархія влади (комерція, фінанси, малий бізнес). Основа системи влади в силі ресурсів і силі особистості. Такий тип корпоративної культури

приваблює людей, які схильні до ризику, політики. Менеджери орієнтуються на владу і на результат, швидко реагують на зміни в навколишньому середовищі, але залежать від рішень з центру.

2) «Культура ролі» навпроти характерна для великої організації з механічною структурою. Має місце суворий функціональний розподіл ролей, спеціалізовані ділянки координуються ланкою управління зверху. Формалізовані рішення приймаються нагорі, контроль і координація здійснюються ланкою зверху відповідно до встановлених правил і процедур. Такий тип культури дає захищеність, можливість стати компетентним фахівцем, заохочується старанність. Менеджерам притаманна безпека і передбачуваність у діях, вони погано адаптується до змін.

3) «Культура завдання» – тип корпоративної культури, що має місце в невеликій організації з матричної структурою (НДІ, конструкторські фірми). Основа системи влади – сила фахівця, експерта, важливіше командний дух, а не індивідуальний результат. Рішення приймаються на груповому рівні. Відбувається об'єднання співробітників та організації, заохочується ініціатива. Менеджер – координатор компетентних виконавців, що оцінює результати і швидко мінливий до нових умов середовища.

Тип організації з корпоративною культурою особистості – невелика, існуюча для обслуговування і допомоги (адвокатські контори, консультаційні фірми, творчі спілки). Основа системи влади – сила особистості, сила фахівця. Вплив розподіляється порівну, формалізація і процедури відсутні. Контроль і ієрархія неможливі, за винятком спільної згоди. Спеціалісти – обдаровані, яскраві особистості, які вміють домагатися особистих цілей. Менеджер може робити деякий тиск на особистість, контролюючи ресурси.

Список використаних джерел

1. Бала О. І., (2010) Основні засади створення корпоративної культури як 83 інструменту управління. *Вісник Української академії державного управління.* №2. С. 449-456
2. Дибчук Л.В. Роль комунікативного менеджменту в зміцненні євроінтеграційних процесів у системі публічного управління. України. Публічне управління та адміністрування в Україні: євроінтеграційний поступ: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. уч., 31 трав. 2024 р. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2024. С. 86-89.
3. Дибчук Л.В., Пітик О.В. Комунікації в колективі: формування корпоративного духу. *Соціально-компетентне управління корпораціями в умовах поведінкової економіки*: матер. міжн. наук.-практ. конф.. Луцьк, 2018. С. 475-478
4. Савчук Л. М. Теоретичні аспекти впливу корпоративної культури на ефективність організації. *Проблеми науки*. 2018. № 9. С. 23-27.

Волошина Т.С., бакалавр
***Науковий керівник*: к.е.н., доц., завідувач кафедри**
фінансів, обліку та аудиту
Нікольчук Ю. М.
Хмельницький кооперативний торговельно-економічний інститут

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ДЕФІНІЦІЇ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ

Однією з головних і найважливіших складових національної економіки будь-якої країни є стабільна банківська система. Сьогодні одним із факторів, що впливає на довіру до банківської системи, є стабільність економіки країни.

Наразі банківський сектор України розвивається та функціонує в умовах війни та в умовах нестабільної економічної ситуації. Все це має значний вплив на стійкість та ефективність банківської діяльності, що призводить до недовіри до банківських установ з боку економічних суб'єктів.

Всі сектори економіки отримують значний обсяг ресурсів завдяки високому рівню надійної платоспроможності банків, ефективному розвитку банківської системи та її ресурсному потенціалу.

Перш ніж продемонструвати концепцію «фінансової стійкості» комерційних банків, необхідно вивчити основні теоретичні аспекти поняття «стійкість».

Термін «сталість» використовується в різних дисциплінах, не тільки в економіці. Це також предмет, який вивчається протягом багатьох років у природничих, гуманітарних і технічних науках. Зокрема, екологія розглядає «сталість» як «здатність екосистеми зберігати свою структуру і функціонувати під впливом зовнішніх факторів».

Термін «надійність», як правило, трактується в залежності від контексту, де він розглядається. Кожен дослідник по-різному підходить до визначення сутності фінансової стійкості. Нижче наведено визначення фінансової стійкості, представлене різними авторами, на думку Крухмаль О.В, фінансова стійкість передбачає здатність системи протистояти зовнішнім факторам впливу [2]. Цал-Цалко Ю.С. вважає що фінансова стійкість це стан активів підприємства, що гарантує йому достатню платоспроможність [4]. Савицька Г.В. переконує, що фінансова стійкість − це здатність суб'єкта господарювання функціонувати і розвиватися, зберігати рівновагу своїх активів і пасивів у зовнішньому і внутрішньому середовищі, яке змінюється; що гарантує його постійну платоспроможність та інвестиційну привабливість в межах припустимого рівня ризик. Ковальов А.І. та Привалов В.П. вважають, що фінансова незалежність підприємства, тобто здатність оперувати власними коштами, − це достатня фінансова забезпеченість процесу без переривання діяльності [3]. Павловська О.В. та Фролова Т.О. трактують «фінансову стійкість як відображення стабільного перевищення доходів над витратами, що сприяє безперервному

процесу виробництва та реалізації продукції за рахунок вільного маніпулювання коштами підприємства та їх ефективного використання».

Отже, надійність банку це здатність фінансової установи забезпечувати ефективну діяльність у будь-який час, протистояти зовнішнім і внутрішнім впливам та зберігати здатність своєчасно і в повному обсязі виконувати свої зобов'язання з урахуванням підходів, представлених в економічній літературі, з метою задоволення очікувань кожного із суб'єктів оцінювання (клієнтів, партнерів, акціонерів та регуляторів).

На офіційному сайті НБУ зазначено, що фінансова стійкість банку – стан банку, який характеризується збалансованістю фінансових потоків, достатністю коштів для підтримки своєї платоспроможності та ліквідності, а також рентабельною діяльністю. Фінансова стійкість банку означає постійну здатність банку відповідати за своїми зобов’язаннями і забезпечувати прибутковість на рівні, достатньому для нормального функціонування у конкурентному середовищі [4]. Золковер А.О. стверджує, що фінансова стійкість комерційного банку – здатність фінансово-кредитної установи надавати комплекс специфічних банківських послуг належної якості [1].

Отже, фінансова стійкість банку – це спроможність банку виконувати свої функції, враховуючи при цьому вплив зовнішніх та внутрішніх факторів. До внутрішніх відносять:

- адекватність капіталу банку;
- якість та ліквідність активів банку;
- рівень менеджменту;
- рівень рентабельності; платоспроможність банку.

До зовнішніх віднесені:

- економічні (стан економіки, податкова політика та ін.);
- соціально-політичні;
- фінансові (стан грошового ринку та ін.).

Наведені фактори, на нашу думку, є загальними для всіх комерційних банків й істотно впливають на досягнення ними стану фінансової стійкості. Тому при визначенні шляхів підвищення стійкості банків доцільно враховувати всю систему факторів.

Фінансову стійкість банку слід розглядати як якісну характеристику його фінансового стану, котрий відзначається достатністю, збалансованістю та оптимальним співвідношенням фінансових ресурсів і активів за умов підтримання на достатньому рівні ліквідності й платоспроможності, зростання прибутку та мінімізації ризиків, і котрий здатний витримати непередбачені втрати і зберегти стан ефективного функціонування. Стійкий фінансовий стан забезпечує спроможність комерційного банку ефективно працювати, досягати окреслених цілей, протидіючи різноманітним ризикам у процесі діяльності на ринку фінансових послуг, а також зберігати та поновлювати життєздатність в разі раптового її порушення. Управління фінансовою стійкістю банків передбачає об’єктивне визначення її поточного й бажаного стану, скоординоване управління фінансовими ресурсами банківської установи, вибір

таких управлінських рішень, котрі сприяли б забезпеченню фінансової стійкості.

Список використаних джерел

1. Золковер А.О., Гуменюк А.О. Методи забезпечення фінансової стійкості комерційних банків. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj (дата звернення: 10.10.2024).
2. Крухмаль О.В. Антикризове управління в забезпеченні фінансової стійкості банківської системи. Монографія. Суми: УАБС НБУ, 2017. 198 с.
3. Мстоян К. В. Надійність банку: сутність, складові та фактори впливу. Ефективна економіка. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=1142 (дата звернення: 10.10.2024).
4. Офіційний сайт НБУ. URL: https://bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=123698 (дата звернення: 10.10.2024).
5. Цал-Цалко Ю.С. Фінансовий аналіз: підручник. К.: Центр учбової літератури, 2008. 566 с.

Галаченко О.О., д.е.н., професор
Лопатюк Р.І., к.е.н., доцент
Білецький В.В., викладач
ПВНЗ Вінницький інститут конструювання одягу та підприємництва

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ДОВГОСТРОКОВИХ ІНВЕСТИЦІЙ ТА ДЖЕРЕЛ ЇХ ФІНАНСУВАННЯ

Це означає підвищення ефективності виробництва товарів і послуг на основі науково-технічного прогресу, ефективних форм управління і контролю виробництва, зміцнення підприємництва. Важливу роль у цьому відіграють довгострокові інвестиції та джерела їх фінансування, які сприяють розвитку сільськогосподарського виробництва на основі результатів сучасних досягнень техніки і технології. Тому адекватне теоретичне, методологічне, організаційне та методичне забезпечення бухгалтерського обліку довгострокових інвестицій є одним із найактуальніших наукових завдань у системі бухгалтерського обліку та звітності.

Інвестиційна діяльність, пов'язана з довгостроковими інвестиціями, має першорядне значення, оскільки створює основу для стабільного функціонування та розвитку сільськогосподарських підприємств. Успішна діяльність будь-якого підприємства неможлива без грамотного ведення бухгалтерського обліку.

На сьогодні недостатньо вивчено теоретичні засади організації бухгалтерського обліку довгострокових інвестицій, їх класифікацію, оцінку та відображення в основних документах, неповноту чинного плану рахунків,

відсутність у "Наказі про облікову політику" інформації про операції з довгостроковими інвестиціями і джерелах їх фінансування, синтетичний та аналітичний облік, відображення довгострокових інвестицій і джерел їх фінансування у фінансовій звітності. Нестабільність українського законодавства призвела до такої ситуації та створила проблеми в обліковій практиці.

Тому облік довгострокових інвестицій та джерел їх фінансування потребує вдосконалення.

Це пов'язано з тим, що збільшення обсягів і форм участі іноземного та вітчизняного капіталу в діяльності підприємств і вихід на міжнародні фінансові ринки потребує формування та вдосконалення адекватного методологічного забезпечення з боку бухгалтерського обліку та наближення до міжнародних стандартів фінансової звітності.

Як показує аналіз останніх досліджень, питання обліку довгострокових інвестицій (фінансових і капітальних) останніми роками глибоко вивчено вченими. Значний внесок у вивчення основ бухгалтерського обліку довгострокових інвестицій та джерел їх фінансування внесли багато вітчизняних учених і практиків, серед яких слід відзначити такі розробки та наукові праці: Бондар К.О. Булах Л.О., Бутинець Ф.Ф., Гордополова Н.В., Гортовенко О.С., Деркач Ж.В., Здреник В.С., Левченко О.П., Любар О.О., Подолянчук О.А., Правдюк Н.Л.та Шевчук О.Д. Проте низка питань, пов'язаних з відображенням у бухгалтерському обліку довгострокових інвестицій (фінансових і капітальних) та джерел їх фінансування, залишається відкритою і потребує подальшого дослідження. Оскільки інвестиції відіграють важливу роль в економічному розвитку країни або підприємства загалом, їхнє правильне і наукове трактування важливе як у теорії, так і на практиці. Без інвестицій неможливі підготовка і випуск нових видів продукції (робіт, послуг), поліпшення якості та дизайну товарів, використання нових видів матеріалів, енергозбереження тощо. Завдяки праці вчених було відкрито і вивчено низку теоретичних підходів, які дають основу для повного розуміння природи інвестицій та оцінки їхньої ефективності.

Найпоширенішим видом запозичення інвестиційних ресурсів є довгострокові кредити, серед яких виділяють інвестиційні кредити. Інвестиційні кредити являють собою боргові відносини між підприємствами і фінансовими інститутами та ґрунтуються на принципах строковості, зворотності, забезпеченості, платності та цільового використання.

Таким чином, необхідно розрізняти внутрішні та зовнішні джерела інвестиційного капіталу на макроекономічному та мікроекономічному рівнях.

На макроекономічному рівні до внутрішніх джерел фінансування інвестицій належать бюджетне фінансування, заощадження населення, заощадження підприємств, комерційні банки, інвестиційні фонди та компанії, недержавні пенсійні фонди та страхові компанії. Зовнішні джерела включають іноземні інвестиції, кредити і позики.

На мікроекономічному рівні внутрішніми джерелами інвестицій є прибуток, амортизація та інвестиції власників компаній, а зовнішніми − кошти, залучені за рахунок державних фінансів, інвестиційних кредитів і випуску казначейських цінних паперів. Під час аналізу структури джерел формування інвестицій на мікроекономічному рівні (підприємства, компанії та корпорації) усі джерела інвестиційних коштів можна поділити на три основні групи: власні кошти, залучені кошти та позикові кошти.

До інвестиційних кредитів не належать кредити, призначені для фінансування тимчасових потреб підприємств в оборотному капіталі. Одним із нових джерел позикових коштів для фінансування інвестиційних ресурсів є інвестиційний селен.

З урахуванням вищесказаного найоптимальнішим є визначення, наведене в Законі України "Про інвестиційну діяльність", з поправкою на те, що одним з основних інвестиційних ресурсів є грошові кошти. Інакше кажучи, інвестиція − це вкладення грошових, майнових або інтелектуальних активів у підприємство чи інший вид діяльності з метою отримання прибутку або досягнення соціального ефекту. Таке визначення інвестицій дає змогу врахувати динамізм інвестицій, широко класифікувати форми та об'єкти інвестування

Список використаних джерел

1. Кузьменко Н.А. Удосконалення міжбюджетних відносин. *Фінанси України*. 2021. С.16-17.
2. Матвєєва В.О. Бюджетні організації: бухгалтерський облік та оподаткування. *Фактор*, 2020. 566 с.
3. Пабат М.Г. Проблеми формування і виконання місцевих бюджетів в умовах розширення економічної самостійності регіонів. *Економіка України*. 2022. № 7. С.58-63

Галіцька О. Є., магістрантка
***Науковий керівник*: к.е.н., доцент кафедри**
гуманітарних, економічних та
фінансово-облікових дисциплін Кашпрук Ю. А.
Вінницький кооперативний інститут

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ОЦІНЮВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ СТАНУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Розвиток ринкових відносин, ефективність підприємств та кінцеві результати виробництва залежать від рівня мотивації персоналу, його виробничої праці, разом з науково-технічним рівнем виробництва, що визначає основну властивість виробничого процесу – працездатність людини (від якої залежить як продуктивність праці, так і якість виготовленої продукції). У зв’язку з цим, людський фактор, слід розглядати як вияв сукупності якостей особистості, що впливають на його трудову активність. Така позиція дає

можливість розглядати управління розвитком підприємств через позитивну мотивацію працівників на основі виявлення та підкріплення їх потреб і трудової поведінки. Адже в основі спрямованості працівника лежить задоволення його потреб. І лише знання та застосування керівником ефективних методів стимулювання особистих і колективних інтересів працівників, задоволення їх потреб може забезпечити високу продуктивність праці, досягнення визначеної підприємством мети.

Оцінити сутність мотивації персоналу, визначити тенденції зміни її рівня та змісту у майбутньому дозволяє оцінка мотивації персоналу. Зокрема, оцінка персоналу Виноградська А.М. окреслює як процес визначення ефективності діяльності працівників у процесі реалізації цілей підприємства, що дозволяє отримати інформацію для прийняття управлінських рішень.

Розрізняють два види оцінок персоналу: самооцінка та комплексна (зовнішня) оцінка. Належну увагу цьому питанню приділяли Г. Дмитренко, Е. Шарапатова, Т. Максименко, виділяючи в моделі формування системи комплексної мотивації персоналу для досягнення кінцевих результатів діяльності (в якості об'єкту кількісної і якісної оцінок персоналу) такі складові: професійні якості і діяльність працівника; діяльність керівника; діяльність колективу; взаємозв'язок (споживачів, працівників, керівників); мотивацію поведінки. Самооцінка ж здійснюється самим працівником і полягає у власному уявленні ним про цілі життя, трудову діяльність, його цінності для підприємства.

У цьому контексті, на думку А. Колота, оцінка мотивації персоналу виконує дві функції: орієнтувальну та стимулюючу. Орієнтувальна полягає в тому, що кожний працівник за допомогою самооцінки та оцінки з боку колективу, керівників, споживачів тощо усвідомлює себе, свій стан і поведінку та отримує можливість визначати напрямки і способи подальшої діяльності. Стимулююча функція породжує у працівника переживання успіху чи невдач, підтверджуючи правильність або помилковість його поведінки, спонукає до діяльності в потрібному напрямку.

У процесі наукових пошуків, вдалося з'ясувати, що сам процес управління мотивацією персоналу на підприємстві має здійснюватися на основі сукупності показників, що якісно й кількісно відображають її рівень. Оцінити ефективність мотивації можна за допомогою комплексу показників. При цьому під показником розуміється якісна та кількісна оцінка процесів та явищ оточуючого середовища. Якісна сторона показника відображає зміст явища або процесу в конкретних умовах місця та часу, кількісна – розмір, абсолютну величину. Однак існують певні проблеми, які пов'язані із вимірюванням мотивації праці: необхідність застосування різних показників; наявність великої кількості факторів, які впливають на трудову мотивації з різною силою та інколи в протилежних напрямках; різноманіття форм та способів прояву мотивації праці, як об'єктивних, так і суб'єктивних; важкість проведення межі між мотивацією праці як соціально-економічною та соціально-психологічною категоріями. Мотивація працівників того чи іншого трудового колективу,

соціальної групи, суб'єктів і об'єктів управління виражається в двох формах: в думках, судженнях (так звана вербальна мотивація праці) та в реальній поведінці людей. Відповідно виділяють два види показників оцінки мотивації праці: суб'єктивні та об'єктивні.

Оцінка ефективності мотивації праці здійснюється за допомогою переліку суб'єктивних і об'єктивних показників, які відбираються методами експертних оцінок та кореляційного аналізу і характеризують структурні компоненти мотивації праці та кінцеві результати діяльності підприємства, трудову та соціальну діяльність персоналу.

Систему суб'єктивних показників можна отримати в ході проведення фокус-груп, методів опитування, анкетування, інтерв'ювання, які спрямовані на виявлення позитивних і негативних стимулів. Основною умовою відбору об'єктивних показників є їх розрахунок на основі статистичної звітності підприємств. Ці показники отримують методом аналізу документів, за їх допомогою можна виміряти і контролювати стан трудової мотивації. Так як зацікавленість працівників у кінцевих результатах праці спонукає їх до вдосконалення організації виробництва та праці, то мотивація праці реалізується через організаційні та матеріально-технічні фактори росту продуктивності праці. Тому в якості об'єктивного показника визначення ефективності мотивації праці працівників доцільно виділити продуктивність праці. У зв'язку з цим, оцінка рівня ефективності мотивації персоналу являє собою цілеспрямований процес визначення відповідності між якісними і кількісними параметрами винагороди працівників результатам їх трудової діяльності в основі яких лежить задоволеність працею.

У науковій літературі «задоволеність» є когнітивною складовою щастя; це рефлексивна оцінка, а також судження про те, наскільки людина була й залишається щасливою в своєму житті. На дане судження може безпосередньо вплинути емоційний стан людини й її різні погляди на життя, а також проста звичка – адаптація до обставин.

Мотивація та різновид методів мотиваційної системи в управлінні персоналом розуміється як процес активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація) і створення стимулів (зовнішня мотивація) для їх спонуки до ефективної праці.

Особливістю та метою мотивації є формування комплексу умов, відповідних методів спонукаючи людину до здійснення дій, направлених на досягнення мети з максимальним ефектом. Процес мотивації спрощено може бути розбитий на наступні етапи: виявлення потреб, формування і розвиток мотивів, управління ними з метою зміни поведінки людей, необхідного для реалізації цілей, коректування мотиваційного процесу залежно від ступеня досягнення результатів.

Теоретичні основи мотивації та механізму використання методів були закладені змістовними і процесуальними теоріями мотивації. У сучасному менеджменті робляться активні спроби перегляду класичних теорій мотивацій з метою їх пристосування до більшого сучасної структурі потреб, зокрема в

системі страхового підприємства.

Система мотивації персоналу може бути заснована на найрізноманітніших методах, вибір яких залежить від спрацьованості системи стимулювання на підприємстві, загальної системи управління і особливостей діяльності самого підприємства.

Список використаних джерел

5. Азьмук Н. А. Зайнятість і мотивація праці в інформаційній економіці: трансформація і взаємозв'язок. Проблеми економіки. 2017. № 4. С. 376-383.

6. Амоша О. І. Мотивація персоналу підприємства в ринкових умовах: наоч. навч.–метод. матеріали / О. І. Амоша, О. Л. Єськов, Н. Д. Дарченко ; НАН України, Ін–т економіки пром–сті. Донецьк: [Ін–т економіки пром–сті НАНУ], 2011. 199 с.

7. Васильєва О. О. Мотивація трудової діяльності в умовах сталого розвитку аграрної сфери. *Причорноморські економічні студії.* 2019. Вип. 48(1). С. 73-81

8. Дибчук Л.В., Драбовський А.Г. Гнучкий кадровий менеджмент як основа ефективного управління підприємством. *Соціально-компетентне управління корпораціями в умовах поведінкової економіки*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. м. Луцьк, 28 лист. 2018 р. Луцьк, 2018. С. 39-42

9. Дибчук Л. В., Тищук Б. І. Характеристика моделей та методів управління людськими ресурсами. *Сучасні напрями розвитку економіки, підприємництва, технологій та їх правового забезпечення*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Львів: вид-во ЛТЕУ, 2023. С. 239-241

Галіцька О. Є., магістрантка
***Науковий керівник:* к.е.н., доцент кафедри гуманітарних, економічних та фінансово-облікових дисциплін**
Кашпрук Ю. А.
Вінницький кооперативний інститут

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Основна мета кожного підприємства – це підвищення ефективності господарської діяльності. Такої мети можливо досягти, підвищивши обсяги продажу. Однією з важливих цілей управління підприємством стає управління персоналом. Торговий персонал – це сукупність осіб, що безпосередньо задіяні в забезпеченні процесуторгівлі.

Китаева Н. виділяє основну проблему формування системи мотивування торгового персоналу, говорячи, щовикористовувати«стандартну», скопійовану в іншого успішного підприємства систему мотивування, марно, а частіше, навіть шкідливо. Це пов'язано з основною особливістю мотивування торгового

персоналу, що полягає в тому, що при її формуванні повинно бути враховано багато факторів, які індивідуальні для кожного підприємства.

Основними чинниками, які необхідно врахувати при формуванні системи мотивування є: бізнес процеси, що проходять на підприємстві; стратегія і тактика продажу; розподіл посадових обов'язків;організаційна культура.

Система мотивування персоналу спрямована на зміну поведінки працівників в процесі праці таким чином, щоб вони могли досягти максимального результату. В той самий час вона представляє собою органічну частину функціонування всього підприємства. Тому проектування системи мотивування необхідно починати з аналізу діяльності підприємства в цілому.

Систему мотивування підприємства найкраще спланувати до того моменту початку його діяльності. Тобто на етапі, коли власники або менеджери вже створили стратегію розвитку, але ще не почали наймати персонал. Створення мотиваційної політики стає одним із стратегічних завдань, оскільки саме за допомогою продуманої мотиваційної політики зусилля керівництва направляються на досягнення цілей підприємства.

Для детальної роботи над побудовою системи мотивування необхідно оцінити поточний мотиваційний профіль персоналу. Провести її можна декількома способами, в залежності від вибору критеріїв і методу оцінки. Але насамперед необхідно визначити ціль розробки мотиваційного профілю, наприклад, побудова системи мотивування чи зміна деяких стимулів співробітників, для дії на окремі аспекти їх роботи. В останньому випадку критеріями оцінки стануть визначені показники діяльності, такі як продуктивність праці та інші, не менш важливі для ефективного виконання завдань, чинники – психологічний комфорт, матеріальна задоволення, умови праці тощо.

Вчені виділили дванадцять основних потреб працівників. Розроблений ними тест дає можливість кількісно оцінити відносне значення цих потреб для конкретного працівника і графічно представити його мотиваційний профіль.

Характер прояву потреб можливо прослідкувати за допомогою теорії Альдерфера, який виділяв три групи потреб: існування, зв'язку, зростання. Через теорію А. Маслоу можливо прослідкувати механізм впливу потреб на створення мотивування працівників.

На останньому етапі, відповідно до даного підходу, проводиться аналіз результатів впливу висновків вищезазначених теорій. В ході такого аналізу будується система мотивування для працівників, потреби яких були досліджувані.

У роботі персоналу підприємств можливі такі явища:

- відсутність інтересу до роботи, її показове виконання;
- формальне відношення до результатів, небажання виконувати супутні дії;
- пріоритет кількісних показників на противагу якісним;
- в деяких випадках – фальсифікація результатів діяльності;
- груповий опір керівництву – свідоме приховування недоліків роботи,

– прагнення до групової, а не індивідуальної відповідальності;

– відсутність інтересу до особистісного розвитку – зниження рівня кваліфікації, втрата трудових навиків, відмова від кар'єрного зростання.

При існуванні таких проблем система мотивування потребує корегування. Дуже часто робота з працівниками на таких підприємствах будується за принципом «оновлення колективу». Така політика приносить свої результати: продуктивність праці вдається підтримувати на сталому рівні. Але правильне використання засобів мотивування допоможе уникнути постійних додаткових витрат, пов'язаних з підбором та навчанням нових працівників, і буде сприяти підвищення продуктивності праці.

Кожне підприємство складається з працівників. Кожен працівник – це особистість, яка має інтереси і можливості. Можливості працівника – це його професійні знання і професійний досвід (вміння, навики). Дослідження показали, що не завжди варто розділяти професійні знання і досвід від особистих і фізіологічних характеристик (наприклад комунікабельність, швидкість реакції тощо), які тісно взаємопов'язані і взаємно обумовлюють одна одну, можливо їх називати: професійні, маючи на увазі, що всі вони важливі для здійснення професійної діяльності.

Одним із проявів системи цінностей є інтереси працівників, що визначають їх спрямованість на робочому місці. Тобто працівник, як суб'єкт, буде робити лише те, що відповідає його інтересам. Система мотивування та стимулювання персоналу спрямована на врегулювання поведінки працівників як суб'єктів.

Працівники підприємства об'єднуються в різноманітні колективи (структурні підрозділи, проектні групи для реалізації конкретної цілі тощо). Для отримання спільного результату колективної діяльності необхідно здійснювати взаємодію між працівниками, що полягає в комунікації між ними, і подальшу інтеграцію результатів виконання функції в єдиний загальний результат. Успіх комунікації та інтеграції результату значно залежить від поведінки членів колективу, яка може бути конструктивною, що допомагає комунікації та інтеграції результату, або деструктивною, що порушує нормальну комунікацію і заважає інтеграції результату.

Мотивування торговельного працівника залежить від ряду важливих факторів: очікування результату, очікування винагороди і привабливість винагороди. Однією з проблем, що є актуальними для персоналу торговельних підприємств є плинність кадрів. Часта зміна персоналу створює проблеми підприємствам. Але у деяких випадках вона неминуча. Хтось повинен працювати на не дуже престижних, перспективних посадах.

Звичайно витрати від плинності кадрів можливо знизити, але тільки у випадку їх контролювання. Це можливо зробити шляхом запровадження таких заходів:

1. Збільшення рівня заробітної плати. Одна з причин плинності кадрів – низька заробітна плата. Саме тому система грошових заохочень може стати одним із найдієвіших інструментів мотивування.

2. Укладання угоди з працівником.

3. Створення високої корпоративної культури. Ще один фактор, який може втримати працівника, не дивлячись на невисоку заробітну плату – хороший психологічний клімат. Відчуття працівника, що він робить важливу справу і цінний для підприємства, має величезне значення для будь-якого спеціаліста.

4. Стабільне довгострокове керівництво. Зміна керівника – одна із причин плинності кадрів. Зміна команди змушує працівників відчувати нестабільність і покидати місце роботи разом з керівником. «Втримання керівника» – один з головних мотивуючих факторів для співробітників.

Найбільш бажані якості, які менеджери ставлять до персоналу: високий рівень мотивації і лояльність до підприємства. Іншими словами працівник з кожним днем повинен працювати краще і не піти до підприємства – конкурента. Для розвитку лояльності і мотивування використовується велика кількість програм. Слід зазначити, що не вивчаючи справжні мотиви й інтереси працівників, можливо не лише понести витрати, але й втратити цінного співробітника.

Від менеджерів вимагається різна поведінка, в них відмінні завдання, функції та критерії ефективності. Саме тому першою вимогою до системи мотивування слід назвати врахування функціональних обов'язків, які виконують працівники відділу. Ще однією вимогою до ефективної системи є її прозорість та об'єктивність: у випадку, коли персоналу буде незрозуміло чи невідомо, за що їх винагороджують і як вони можуть впливати на розмір своєї заробітної плати; якщо критерії оцінки їх діяльності не об'єктивні або постійно змінюються, не буде досягатись мотиваційний ефект.

Оптимальна система мотивування повинна бути багатофакторна: різноманітні її складові розраховані на відповідні аспекти діяльності працівника. Основою будь-якої системи мотивування підприємств є матеріальне і нематеріальне стимулювання.

Нематеріальне стимулювання спрямоване на підвищення лояльності співробітників до підприємства. Такий вид стимулювання включає також заохочення, яке не видається співробітнику у вигляді готівкових чи безготівкових коштів, але можуть вимагати витрат зі сторони підприємства. Основним ефектом застосування нематеріального стимулювання є підвищення рівня лояльності і зацікавленості працівників у діяльності підприємстві.

Яку б систему мотивування персоналу не розробило би підприємство, перед тим як її запровадити, необхідно виявити обмеження в її використанні, які можуть мати місце саме на цьому підприємстві, і врахувати їх вплив на ефективність нововведення. Як правило, розроблену систему доводиться корегувати. Тому будуючи систему мотивування саме на підприємстві, враховуючі всі вищедосліджені характерні особливості, необхідно брати до уваги не лише індивідуальні та колективні фактори мотивування, а й обмеження з якими може зіштовхнутись підприємство.

Список використаних джерел

1. Васильєва О. О. Мотивація трудової діяльності в умовах сталого розвитку аграрної сфери. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Вип. 48(1). С. 73-81

2. Дибчук Л. В. Гендерний підхід в управлінні персоналом. *Реалізація гендерної політики в умовах суспільних трансформацій:* матеріали наук.-практ. конф., 27 квітня 2023 р. Черкаси: Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова, 2023. С. 140-143

3. Завадяк Р. І., Качур І. І., Попович К. В. Мотивація підприємницької діяльності в контексті проблемного підходу. *Розвиток методів управління та господарювання на транспорті*. 2020. Вип. 4. С. 108-118.

4. Жилін О. І. Мотивація персоналу: конспект лекцій. Харківський національний економічний ун–т. Х.: ХНЕУ, 2005. 132 с.

5. Kovalchuk S., Kobets D., Dybchuk L. Formation of a system approach to the optimization of marketing management at an enterprise. *Eastern – European journal of enterprise Technologies.* 3/4 (81). 2016. P. 4-12 https://doi.org/10.15587/1729-4061.2016.70540

Герасименко Д.А., магістрант
***Науковий керівник*: д.ф.н., професор,**
професор кафедри гуманітарних,
економічних та облікових дисциплін
Морозова Л.П.
Вінницький кооперативний інститут

ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Малий та середній бізнес відіграють важливу роль в економіці України, на них припадає понад 99% усіх зареєстрованих підприємств у країні. Такі підприємства створюють робочі місця, забезпечують податкові надходження до бюджету, стимулюють національний ринок та підтримують конкуренцію.

В Україні вони працюють у більшості секторів економіки, включаючи виробництво, сільське господарство, будівництво та сферу послуг, і продовжують працювати й зараз, попри воєнний стан.

Війна, яка триває в Україні, суттєво вплинула на економіку країни, зокрема на розвиток малого та середнього бізнесу.

Проблеми з якими стикнулися підприємства було важко спрогнозувати, а сам перебіг подій мав різкий та непередбачуваний характер. Воєнна ситуація внесла зміни в усі сфери діяльності малих та середніх підприємств: фінансову, виробничу, логістичну, комунікаційну, інформаційну, інноваційну, іміджеву. І до сьогоднішнього дня, суб'єкти підприємницької діяльності відчувають руйнівні наслідки та переживають нові критичні випробування. Але незважаючи на труднощі і втрати, деяким малим і середні підприємствам вдалося адаптуватися в цих складних умовах [1].

В Україні тема відновлення та розвитку малого бізнесу є дуже важливою через те, що багато підприємств зазнали серйозних втрат від війни, що призвело до їх зупинення та збільшення кількості людей в країні, які є тимчасово непрацюючими. Ситуація втрати джерела доходу змусила людей

використати накопичені грошові запаси. Економія грошових ресурсів та зменшення грошових запасів у населення призвело до зниження купівельної спроможності населення, наслідком якого зниження рівня благополуччя життя людей в країні.

У такій ситуації малий та середній бізнес може стати ключовою ланкою у відновленні економіки. Триваюча війна в України призводить до значних людських жертв і серйозно впливає на економіку. Значна кількість підприємств знищена або не працює на повну потужність. У результаті різні показники економічної безпеки перевищили критичні рівні, створюючи значний ризик для національної безпеки.

Втрати малого та середнього бізнесу під час війни оцінюються фахівцями у 65-85 млрд. дол. США.

За даними НБУ, станом на кінець квітня 2023 р. кількість підприємств, які повністю зупинили діяльність, скоротилася до 17% порівняно з 32% на початку повномасштабної війни [2].

Це призвело до значного зменшення обсягів виробництва та збуту, що в свою чергу вплинуло на економіку країни в цілому. У результаті дестабілізації сектору малого та середнього бізнесу і зниження ділової активності ВВП України може скоротитися на 21%. Майже половина малих та середніх підприємств фактично зупинили економічну діяльність, 20% провели релокацію всередині України та 4,4% перемістилися за кордон.

В сферах ІТ, фінансах, підприємств професійних послуг, охорони здоров'я, транспортних та складських послуг, виробництва харчових продуктів, понад 25% підприємств провели релокацію.

Станом на 5 травня 2023 р. програмою релокації бізнесу переміщено 500 підприємств у більш безпечні локації, з них 300 вже продовжили свою роботу[3].

Сьогоднішні реалії економіки України знайомлять науковців з новими питаннями, мінливий воєнний стан приносить нові ситуації, які раніше здавалися суто теоретичними та далекими. Для сучасного підприємця вже стали звичними терміни «блекаут» та «релокація», хоча ці ж поняття рік тому були майже незнайомі, ні в бізнесі, ні в науковому середовищі.

Також великою проблемою для роботи підприємств під час війни стало порушення ланцюгів постачання. Велика кількість малих і середніх підприємств покладаються на імпорт сировини чи обладнання, яке стало важко отримати під час війни.

Загальновідомо, що малий та середній бізнес часто виконує обслуговуючу роль для великих підприємств, але у воєнний час велика кількість таких підприємств призупинила роботу, або стало неможливо налагоджувати ланцюги поставок з ними.

Щоб подолати це, деякі підприємства звернулися до місцевих постачальників, змінили напрацьовані схеми поставок або почали виробляти потрібну сировину самостійно. Це призвело до збільшення витрат і затримок, що ускладнило конкуренцію малих і середніх підприємств із великими

підприємствами. Відбулися значні зміни в маршрутах, та способах постачання [4].

В даний момент неможливо гарантувати, що маршрут та постачальник, яким компанія користувалася раніше, буде працювати наступного тижня. Тому ланцюжок постачання повинен бути максимально компактним, гнучким та швидкодіючим, оскільки на великі зміни не вистачить часу. У мирний час підприємства мали змогу довгострокового планування, вони могли передбачити майбутні кроки.

В сучасних умовах гнучкість та швидкість в прийнятті оперативних рішень є надзвичайно важливими, тому планування повинно проводитись на короткостроковій основі. Для підтримки підприємств у таких умовах, державна влада полегшила правила проходження товарів на кордоні, що підпадають під категорію критичного імпорту.

Незважаючи на складні умови зокрема окупація територій, зменшення фінансування, розрив ланцюгів поставок, малі підприємства продовжують активно розвиватися і сприяють відновленню економіки країни після війни.

Сучасні проблеми воєнного стану в Україні викликали необхідність ввести коригування у взаємозв'язок держави та бізнесу. Зараз розвиток бізнесу на пряму залежить від рішень державної влади. Крім того, сьогодення приносить багато нових можливостей та ідей для бізнесу.

Завдання державної влади швидко реагувати на мінливе середовище, обирати правильні інструменти та методи контролю і підтримки. Бізнес пережив перші важкі періоди і зараз знаходиться у фазі відродження, тому саме зараз важливо підтримати малий та середній бізнес для того, щоб в майбутньому отримати економічно сильну країну.

Список використаних джерел

1. Бізнес в умовах війни. Як змінювалось самовідчуття ідприємців з березня –п'ять найважливіших показників в одній інфографіці. URL: https://biz.nv.ua/ukr/economics/ukrajinskiy-biznespokrashchiv-ocinku-finansovoji-stiykosti-opituvannya-yeba-infografika-50262837.html (дата звернення: 14.11.2024).

2. Укрінформ. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3480722-za-cas-vijni-malij-ta-serednij-biznes-vtrativ-do-85-milardiv-eksperti.html

3. Офіційний сайт Державної служби статистики України. Статистична інформація. URL:www.ukrstat.gov.ua.(дата звернення 14.11.2024)

4. Про затвердження плану з невідкладних заходів з переміщення у разі потреби виробничих потужностей суб'єктів господарювання з територій, де ведуться бойові дії та/або є загроза бойових дій, на безпечну територію. Розпорядження КМУ від 25.03.2022 No 246-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2022-%D1%80#Text

Гордійчук В., магістрантка
***Науковий керівник:* к.і.н., доцент,**
професор кафедри менеджменту,
маркетингу та підприємництва Дибчук Л.В.
Вінницький кооперативний інститут

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ КОМЕРЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

Інформаційні технології (ІТ) є важливою складовою сучасної системи управління комерційною діяльністю торговельних підприємств. Вони дозволяють оптимізувати бізнес-процеси, знижувати витрати, підвищувати ефективність операцій і покращувати взаємодію з клієнтами, постачальниками та іншими партнерами. Розглянемо, як інформаційні технології впливають на управління комерційною діяльністю, а також їхні ключові функції та переваги для підприємств.

Інформаційні технології охоплюють широке коло інструментів та рішень, які застосовуються для автоматизації та оптимізації різних аспектів комерційної діяльності підприємств. Вони включають в себе програмне забезпечення для управління товарними запасами, продажами, фінансами, а також системи для аналізу великих даних, маркетингових кампаній, CRM (управління взаєминами з клієнтами) та ERP (планування ресурсів підприємства) [1].

Завдяки впровадженню ІТ-рішень торговельні підприємства можуть автоматизувати багато аспектів своєї діяльності, що дозволяє знижувати витрати та зменшувати людський фактор. До основних сфер, де автоматизація має великий вплив, відносяться:

1. Управління запасами та логістика. Автоматизовані системи управління запасами дозволяють ефективно контролювати рівень товарних залишків, своєчасно поповнювати запаси та запобігати надлишковим витратам на утримання товарів.

2. Управління продажами. Використання програмного забезпечення для обробки замовлень та інтеграції з іншими системами дає змогу пришвидшити процеси продажу, полегшити оформлення замовлень, контролювати виконання договорів та оптимізувати ціноутворення [2].

3. Фінансовий облік та планування. ERP-системи дозволяють інтегрувати фінансові дані з іншими підсистемами підприємства, що дає змогу здійснювати комплексне фінансове планування, аналізувати витрати та доходи, а також знижувати ризики фінансових помилок.

Управління взаєминами з клієнтами є однією з головних складових ефективного управління комерційною діяльністю. Впровадження CRM-систем допомагає торговельним підприємствам:

- створювати централізовану базу даних клієнтів, що дозволяє зберігати історію покупок, уподобання клієнтів і забезпечувати персоналізований підхід.

- покращувати комунікацію з клієнтами через різні канали (email, смс, соціальні мережі), що сприяє підвищенню лояльності клієнтів.

- аналізувати поведінку покупців і планувати маркетингові кампанії, орієнтуючись на актуальні запити та тенденції.

- підвищувати рівень задоволеності клієнтів завдяки кращому обслуговуванню, оперативному реагуванню на запити і рекламації [3].

ERP (Enterprise Resource Planning) є комплексним підходом до автоматизації управління підприємством. Для торговельних підприємств ERP-системи дозволяють:

- об'єднувати дані з усіх департаментів (закупівля, продаж, фінанси, логістика, управління запасами тощо) в єдину платформу.

- підвищувати прозорість бізнес-процесів, що дозволяє керівництву отримувати точні, актуальні дані для прийняття управлінських рішень.

- знижувати ймовірність помилок, пов'язаних із дублюванням інформації або людським фактором, шляхом автоматичного оновлення та синхронізації даних у всіх підсистемах [4].

Велика кількість даних, що збираються в процесі комерційної діяльності (від продажів до інформації про поведінку клієнтів), може бути використана для покращення стратегічного планування. Застосування технологій Big Data дозволяє:

- аналізувати великі обсяги інформації, що допомагає виявити тенденції, прогнозувати попит на товари та послуги.

- оптимізувати маркетингові стратегії шляхом персоналізації пропозицій для клієнтів, що зменшує витрати на рекламу та збільшує ефективність кампаній.

- виявляти нові можливості для росту бізнесу, базуючись на глибоких аналітичних висновках [5].

Управління комерційною діяльністю торговельних підприємств все більше переміщається в онлайн-середовище. Для цього використовуються різноманітні IT-рішення, зокрема:

1. Платформи для електронної комерції. Платформи для онлайн-продажів (наприклад, Shopify, WooCommerce) дозволяють створювати і управляти інтернет-магазинами, автоматизувати обробку замовлень і відстеження платежів.

2. Маркетплейси. Інтеграція з онлайн-майданчиками, такими як Amazon, eBay, Prom.ua, дозволяє продавцям отримати доступ до великої кількості потенційних клієнтів, знижуючи витрати на рекламу та маркетинг.

3. Аналіз ефективності онлайн-торгівлі. Використання аналітичних інструментів для відстеження поведінки покупців на сайті, а також для оптимізації цін, описів товарів та рекламних акцій [6].

Одним із важливих аспектів використання IT в управлінні комерційною діяльністю є забезпечення безпеки даних. Торговельні підприємства повинні мати надійні системи для захисту інформації від несанкціонованого доступу, збереження персональних даних клієнтів і фінансових транзакцій. Це включає в

себе використання: шифрування даних, механізмів автентифікації і авторизації, систем безпеки для захисту від кібератак та вірусів. Крім того, важливо впроваджувати регулярний моніторинг систем безпеки, щоб оперативно виявляти та нейтралізувати потенційні загрози. Не менш значущим є навчання персоналу основам кібербезпеки для запобігання людським помилкам, які можуть стати причиною витоку даних.

Отже, інформаційні технології є потужним інструментом для покращення управління комерційною діяльністю торговельних підприємств. Вони дозволяють автоматизувати бізнес-процеси, покращити взаємодію з клієнтами, знизити витрати, підвищити ефективність прийняття рішень і забезпечити конкурентоспроможність підприємства. В умовах цифровізації бізнесу застосування сучасних ІТ-рішень стає не просто необхідним, а й стратегічно важливим для розвитку та стабільного функціонування торговельних підприємств.

Список використаних джерел

1. Дибчук Л.В. Оптимізація бізнес-процесів за допомогою штучного інтелекту. *Штучний інтелект у науці та освіті (AISE 2024). Artificial intelligence in science and education:* збірник матеріалів міжнародної наукової конференції (Київ, 1-2 березня 2024 р.) [Електронний ресурс]. Київ: УкрІНТЕІ, 2024. С.450-453
2. Kostiuk V. et al. Logistics infrastructure management in the system of digital transformation of the economy of Ukraine *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*. Volume 14, Issue 2, Special Issue XLIII, 2024. P.133-137
3. Дибчук Л.В. Маркетинг і логістика в епоху електронної комерції. *Відновлення України та її регіонів в контексті глобальних трендів: управління, адміністрування, забезпечення*: тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 23-24 трав. 2024 р.). Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2024. С. 634-635.
4. Дибчук Л. В., Головчук Ю.О., Середницька Л.П. Застосування цифрових технологій для оптимізації сучасних логістичних систем *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2024. № 86. С. 76-86.
5. Дибчук Л. В., Головчук Ю.О., Рузакова О.В. Використання цифрових технологій у маркетингу транспортних послуг. *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2024. № 86. С. 196-208.
6. Дибчук Л.В. Роль цифрового маркетингу у зміцненні економічного розвитку в Україні. *Сучасна українська держава: вектори розвитку та шляхи мобілізації ресурсів:* матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф., (м. Одеса, 30 квіт. 2024р.). Одеса: ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет ім. К. Д. Ушинського», Центр соціально-політичних досліджень «Politicus», 2024. С. 203-206.

Дащенко П.О., магістрант
***Науковий керівник:* к.і.н., доцент,**
професор кафедри менеджменту,
маркетингу та підприємництва Дибчук Л.В.
Вінницький кооперативний інститут

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ

Цифровізація бізнесу змінює всі аспекти управління підприємствами, включаючи управління персоналом. Сучасні підходи до управління кадрами вимагають інтеграції новітніх технологій і адаптації до нових умов роботи, де акцент ставиться на гнучкість, інновації та використання даних для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. У цій статті ми розглянемо основні тенденції та інструменти, які дозволяють ефективно управляти персоналом в умовах цифрової трансформації.

Однією з головних тенденцій цифровізації є автоматизація та інтеграція різноманітних бізнес-процесів за допомогою IT-рішень. Це стосується і управління персоналом, що значно спрощує багато процесів і підвищує ефективність роботи відділів кадрів. Основні напрямки інтеграції IT в управління персоналом включають:

1. HRM-системи (Human Resource Management Systems). Ці системи дозволяють автоматизувати управлінські процеси, такі як облік персоналу, ведення кадрової документації, планування кар'єри, виплата заробітної плати та інші. Вони створюють єдину базу даних, що полегшує доступ до інформації та зменшує ймовірність помилок.

2. Платформи для навчання та розвитку (LMS – Learning Management Systems). Ці інструменти дозволяють підприємствам організовувати процеси навчання та розвитку співробітників, зокрема через онлайн-курси, тренінги та сертифікаційні програми. Вони також допомагають в управлінні навчальними програмами та відстеженні прогресу співробітників.

3. Системи для управління ефективністю. За допомогою таких інструментів компанії можуть проводити оцінку продуктивності співробітників, визначати ключові показники ефективності (KPI), організовувати зворотний зв'язок та надавати можливості для кар'єрного зростання [1].

Одним з головних наслідків цифровізації є поширення гнучких форм роботи, таких як віддалена робота, гнучкий графік і дистанційна взаємодія. Вони стали надзвичайно актуальними, особливо в умовах пандемії, але зберігаються і після її завершення завдяки своїй ефективності та вигоді як для працівників, так і для роботодавців.

Гнучкість робочого процесу. Віддалена робота дозволяє співробітникам працювати в зручний час і з будь-якого місця, що збільшує рівень

задоволеності та продуктивності праці. Багато компаній адаптують свої робочі процеси до гібридного формату, комбінуючи офісну роботу з дистанційною [2].

Інструменти для спільної роботи. Платформи для комунікації та співпраці, такі як Slack, Microsoft Teams, Zoom, дозволяють ефективно організовувати робочі зустрічі, обговорення проектів та завдань. Вони забезпечують своєчасне вирішення проблем та покращують командну взаємодію.

Робочі простори в хмарах. Інструменти для зберігання та обміну файлами, такі як Google Drive або Dropbox, дозволяють співробітникам з будь-якого місця отримати доступ до необхідних документів і працювати над ними в реальному часі [3].

Завдяки цифровим технологіям стало можливим більш точне відстеження і персоналізація процесів управління персоналом. Організації можуть використовувати великі дані (Big Data) для глибокого аналізу діяльності співробітників і прогнозування потреб у кадрах. Системи аналітики персоналу дають змогу підприємствам здійснювати:

1. Персоналізовану оцінку ефективності. Завдяки автоматизованому збору та аналізу даних про діяльність співробітників можна отримати точну інформацію про їх продуктивність, ефективність і слабкі місця. Це дозволяє вчасно коригувати стратегії розвитку та мотивації.

2. Прогнозування потреб у кадрах. Аналітика даних дає змогу передбачати, коли і яких спеціалістів буде потрібно підприємству в майбутньому, що дозволяє своєчасно планувати набір нових співробітників або розвитку існуючого персоналу [4].

3. Аналіз плинності кадрів. IT-рішення допомагають виявити основні причини звільнень співробітників та вжити заходів для зниження рівня плинності кадрів, що є важливим аспектом для сталого розвитку підприємства .

Цифровізація також змінила традиційні підходи до мотивації працівників. Сучасні технології дозволяють компаніям надавати співробітникам більш гнучкі та персоналізовані мотиваційні програми. Це включає:

1. Мобільні додатки для співробітників. Додатки для відстеження продуктивності, обліку робочого часу, отримання зворотного зв'язку та участі в корпоративних заходах можуть підвищити рівень залученості співробітників і забезпечити кращу мотивацію.

2. Гейміфікація процесів. Введення елементів гейміфікації у робочі процеси (нарахування балів, рейтинги, конкурси) стимулює співробітників до досягнення високих результатів, роблячи робочий процес більш захоплюючим та інтерактивним.

3. Онлайн-платформи для визнання досягнень. За допомогою спеціалізованих платформ для визнання заслуг працівників можна публічно відзначати їх досягнення, що підвищує мотивацію і створює здорову корпоративну культуру [5].

Корпоративна культура є важливою складовою успіху будь-якої компанії. В умовах цифровізації управління корпоративною культурою стає складнішим, але й більш гнучким.

Цифровими інструментами для підтримки культури є: віртуальні заходи, онлайн-тренінги, корпоративні відеоконференції та інші інструменти, які допомагають підтримувати та розвивати корпоративну культуру навіть за умов віддаленої роботи [6].

Також відбувається залучення до цінностей компанії. Через цифрові канали компанії можуть постійно комунікувати свої цінності, ідеї та місії зі співробітниками, що допомагає утримувати єдність і командний дух у віддалених колективах.

Отже, цифровізація створює нові можливості та виклики для управління персоналом. Впровадження інноваційних технологій у HR-процеси дозволяє підвищити ефективність роботи з кадрами, зробити ці процеси більш прозорими, гнучкими і персоналізованими. Водночас це дозволяє знижувати витрати, покращувати продуктивність праці та створювати більш комфортні умови для співробітників, що є основою успішного розвитку бізнесу в умовах цифрової трансформації.

Список використаних джерел

1. Загороднюк М.Ю., Дибчук Л.В. Аналіз та особливості формування соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. *Сучасна освіта та наука в глобальному і національному вимірах: виклики, загрози та ефективні рішення:* матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 24 квітня 2024 р. Вінниця: ВКІ, 2024. С. 139-143.

2. Дибчук Л.В. Оптимізація бізнес-процесів за допомогою штучного інтелекту. *Штучний інтелект у науці та освіті (AISE 2024). Artificial intelligence in science and education*: збірник матеріалів міжнародної наукової конференції (Київ, 1-2 березня 2024 р.) [Електронний ресурс]. Київ: УкрІНТЕІ, 2024. С.450-453.

3. Kostiuk V. et al. Logistics infrastructure management in the system of digital transformation of the economy of Ukraine. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*. Volume 14, Issue 2, Special Issue XLIII, 2024. P.133-137.

4. Дибчук Л. В., Головчук Ю.О., Середницька Л.П. Застосування цифрових технологій для оптимізації сучасних логістичних систем. *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2024. № 86. С. 76-86.

5. Дибчук Л. В. Гендерний підхід в управлінні персоналом. *Реалізація гендерної політики в умовах суспільних трансформацій:* матеріали наук.-практ. конф., 27 квітня 2023 р. Черкаси: Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова, 2023. С. 140-143.

6. Dybchuk L. et al. *Optimising Content in the Distribution of Trade and Agro-Industrial Enterprises through Digital Content Marketing*. Pak. j. life soc. Sci. (2024), 22(2):10415-10427 https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00787

Довгалюк А. М., магістрантка
***Науковий керівник:* к.е.н., доцент кафедри**
гуманітарних, економічних та
фінансово-облікових дисциплін Колотій С. В.
Вінницький кооперативний інститут

МІСЦЕ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ БАНКОМ

Ключовим аспектом управління банком є планування, яке визначає банківську політику і майбутні дії. Стратегічне планування є важливою функцією управління, що охоплює вибір цілей організації та шляхів їх досягнення. Це слугує основою для всіх управлінських рішень, функцій, мотивацій і контролю, спрямованих на створення стратегічних планів. Ефективне управління вимагає, щоб керівник оцінював вплив своїх рішень на загальні результати роботи банку.

Деякі науковці, зокрема В. Просалова та Є. Смольянінова, вважають стратегічне планування невід'ємною частиною стратегічного управління. Вони підкреслюють важливість розвитку і вдосконалення моделей планування, які є частиною більш широкого процесу управління, разом із управлінням реалізацією стратегії.

Проте є й інші дослідники, які висловлюють протилежну думку, вважаючи, що стратегічне планування не є основним процесом стратегічного управління. В. Катькало зазначає, що це суперечить сучасному розумінню стратегічного управління, акцентуючи на різниці між раціональністю створення стратегій та механістичністю планування, що прагне до оптимальної організаційної відповідності.

В. Маркова та С. Кузнєцова вказують на відмінності між стратегічним менеджментом і стратегічним плануванням, такі як обмеженість інформації в управлінні в умовах зростаючої невизначеності, а також подвійну реакцію менеджменту на зміни зовнішнього середовища (довгострокову та оперативну). Вони також підкреслюють, що зовнішнє середовище слід розглядати як даність, для зміни якої можуть бути використані різні стратегії.

Попри вказані відмінності, елементи стратегічного планування залишаються важливою частиною стратегічного менеджменту, разом із складанням бюджетів та використанням екстраполяції для оцінки стабільних факторів. На підтримку важливості стратегічного планування можна навести три основні аргументи:

По-перше, стратегічне планування і управління мають спільні характеристики, такі як адаптивність, орієнтація на досягнення цілей, багатоцільовість і узгодження цілей з ресурсами, на що вказують багато дослідників.

По-друге, аналіз наукових джерел показує, що структури стратегічного планування та управління практично ідентичні. Багато вчених дотримуються класичного підходу, який включає визначення місії та цілей, аналіз зовнішніх і

внутрішніх факторів, розробку стратегічних альтернатив, вибір стратегії, її реалізацію та управління.

Однак останнім часом з'явилися пропозиції переглянути цю послідовність та сутність етапів, щоб краще враховувати швидкі зміни у зовнішньому середовищі, необхідність постійного аналізу та швидкого реагування на ці зміни(таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

Підходи до розуміння сутнісного змісту процесу стратегічного планування*

Автор	Визначення змісту поняття «стратегічне планування»
О. Бессонов	Модель в сучасності стратегічного планування включає аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища. Ці фактори, разом із задумом і філософією бізнесу, впливають на наступний етап – визначення стратегічних цілей. Після цього формується стратегія, яка реалізується та контролюється.
І. Поделинська, М. Бянкін	Процес стратегічного планування включає визначення місії організації, встановлення цілей і завдань, оцінку зовнішнього та внутрішнього середовища, розробку альтернатив і вибір оптимальної стратегії.
О. Большаков	Стратегічне планування складається з трьох основних етапів: перший – це аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища, другий – формулювання місії та цілей організації, а третій − розробка самих стратегій.
І. Ансофф	Стратегічне управління структурою схоже на структуру стратегічного планування і включає дві взаємопов'язані частини: аналіз і вибір стратегічних рішень, а також управління в реальному часі.
Гевко О.Б., Шведа Н.М.	Систематизовані та більш-менш формалізовані зусилля всього підприємства, спрямовані на розробку та організацію виконання стратегічних планів, проектів і програм.
М.М. Алексєєва	Процес розуміння напрямків діяльності в загальному на підприємстві полягає в установленні ключових цілей та стратегій, які спрямовані на досягнення його місії. Це включає аналіз ринкових умов, конкурентного середовища, внутрішніх ресурсів та можливостей. Після цього формулюються основні пріоритети і рішення щодо того, в яких сферах підприємство буде діяти, які продукти чи послуги пропонувати, а також які методи використовувати для досягнення успіху.
М.Д. Лесечко, Р.М. Рудницька	Сукупність дій і рішень, зроблених керівниками, які призводять до розробки спеціальних стратегій, призначених для того, щоб допомогти організації досягти своїх цілей
О.І. Ковтун	Форма вироблення і представлення економічної стратегії підприємства, тобто форму визначення економічних можливостей і проблем підприємства у досягненні певних довгострокових цілей на основі певної (обраної) стратегії поведінки і розвитку
І.Л. Болховітіна	Адаптивний процес розробки менеджерами та виконавцями системи стратегій (корпоративної, конкурентної, функціональної та операційної) діяльності підприємства для досягнення головної мети, процес постійного моніторингу змін зовнішнього та внутрішнього середовища і внесення відповідних корегувань цієї системи.

* - Систематизовано автором

Отже, на основі викладеного пропонуємо трактувати стратегічне планування банківської установи як процес розробки стратегії, спрямований на

виявлення та забезпечення стійких конкурентних переваг банківської установи в межах загального процесу стратегічного управління для досягнення загальних цілей банку. У свою чергу, стратегію банківської установи рекомендується розглядати як пріоритетний напрям майбутнього розвитку банківської установи на основі формування та утримання стійких конкурентних переваг Даний підхід дозволяє визначити сутність стратегічного планування банківської установи, що полягає у виявленні джерел, засобів та ресурсів для формування конкурентних переваг, які мають стати підґрунтям майбутньої стратегії і будуть сформовані у процесі її реалізації в межах стратегічного управління.

Відмінностями даного визначення стратегічного планування від інших є такі:

– спрямування на забезпечення конкурентних переваг банківської установи;

– пов’язаність процесу забезпечення конкурентних переваг із загальними цілями банківської установи;

– визначеність місця стратегічного планування у рамках більш широкого за змістом процесу стратегічного управління.

Тож проведений аналіз теоретичних підходів до стратегічного управління дає змогу дійти висновку про те, що структурно стратегічне планування є частиною стратегічного управління та змістовно охоплює етапи стратегічного аналізу (зовнішнього та внутрішнього середовища), установлення цілей і власне формулювання стратегії, реалізація якої та контроль відбуватимуться в межах стратегічного управлення .

Таким чином, на сучасному етапі розвитку банки є головною ланкою фінансової системи будь-якої країни. Вони надають різні послуги для фізичних та юридичних осіб, для інших банків у сфері кредитування, розрахунково-касового обслуговування, міжнародного фінансування тощо

Список використаних джерел

1. Вовчак О. Д. Розвиток стратегічного управління та його особливості в банках з іноземним капіталом. *Технологічний аудит і резерви виробництва*. 2016. № 4(5). С. 36-41.

2. Гевко О.Б., Шведа Н.М. Стратегічне управління: навчальний посібник. Для студентів усіх форм навчання напряму 6.030601 «Менеджмент». Тернопіль ФОП Паляниця В. А., 2016. 152 с.

3. Сирчин О. Л. Особливості стратегічного планування ключових показників діяльності банку. *Вісник соціально-економічних досліджень:* зб. наук. праць; за ред.: М. І. Зверякова. Одеса: Одеський національний економічний університет. 2016. № 2 (61). С. 219-226.

4. Руденко О. В. Реалізація стратегічного планування на основі SWOT-аналізу на прикладі банківської установи. *Управління розвитком*. 2013. № 18. С. 84-86

5. Ковтун О.І. Стратегія підприємства: навч. Посібник. 2-ге вид., стереотип. Львів: Новий Світ-2000, 2006. 388 с.

6. Ivanova N. et. al. Peculiarities of the E-commerce Development in the Conditions of Digital Economy. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, VOL. 21. No 12. December 2021, 193-202 https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.12.28

Довгалюк А. М., магістрантка
***Науковий керівник*: к.е.н., доцент кафедри**
гуманітарних, економічних та
фінансово-облікових дисциплін Колотій С. В.
Вінницький кооперативний інститут

СЦЕНАРНЕ ПЛАНУВАННЯ ЯК ПРОЦЕС СКЛАДОВОЇ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКУ

Сучасний етап функціонування і розвитку вітчизняних банківських установ характеризується надвисоким рівнем невизначеності, змінності й рухливості зовнішнього середовища. Фактори, які визначають напрями діяльності банків, їх можливості щодо розвитку, формування власної позиції на ринку, відносини з клієнтами, методи та прийоми управління змінюються настільки швидко, що банківські установи не встигають переорієнтовувати поточну діяльність, не говорячи вже про стратегію.

Особливе місце у стратегічному підході до планування належить методам прогнозування. За своєю суттю прогнози відображають кількісні характеристики майбутнього.

Зміни, які відбуваються в зовнішньому середовищі є різними, і по своїй сутності, і за характером дії, і за глибиною впливу на діяльність банків, періодом та масштабом прояву, та ін. Передбачити окремі тенденції зовнішнього середовища легко, інші – майже неможливо, проте успіх діяльності загалом, та досягнення стратегічних цілей зокрема, залежить від здатності банку не тільки передбачати розвиток подій, але й готувати та втілювати відповідну реакцію. Одним з ведучих факторів успішної діяльності банку є використання методики сценарного планування, яка дозволяє забезпечувати якісне і найбільш повне моделювання варіантів його розвитку.

Сценарне планування, в якості інструмента управління, виникло і стало активно застосовуватись на межі 70-80 хх років минулого сторіччя, як відповідь на зміни зовнішнього оточення організацій з прогнозовано-стабільного на турбулентно-мінливе. За часи стабільного зовнішнього середовища організації застосовували одно варіантні прогнози майбутнього на основі яких здійснювалось планування діяльності в єдиному жорстко заданому напрямку розвитку. Проте, стабільність назавжди залишилась у минулому і сучасним організаціям потрібно мати більш гнучкий інструмент управління власним розвитком.

Наразі сценарне планування є ефективним інструментом стратегічного планування на середньо- і довгострокову перспективу в умовах невизначеності.

Погляди науковців на методику сценарного планування суттєво відрізняються один від одного та від сприйняття цього процесу практикуючими менеджерами. Це є цілком логічним та пояснюється цілим рядом причин серед яких:

– відсутність фахівців, які мають досвід розробки сценаріїв;

– неможливість оцінити ефективність роботи сценаристів у поточному періоді, оскільки сценарії як правило розробляють для подій майбутнього невизначеного періоду;

– висока вартість робіт та ін.

На сьогоднішній день розробник-сценарист працює за індивідуальним алгоритмом прийнятним для нього. Процедура розробки сценарію на теперішній момент не є загальноприйнятою. Проте, відсутність адаптованої до вітчизняних умов методики розробки сценаріїв робить методологію сценарного планування непривабливою загалом для вітчизняних менеджерів. Оскільки в процесі її використання виникають додаткові непередбачувані витрати часу, ресурсів, виникає вірогідність розробки сценаріїв з відхиленнями, при яких враховуються не ті фактори, або не враховується той факт, що вплив факторів не є постійним і слід вираховувати моменти настання цього впливу на здійснення стратегічної мети та інше, менеджери відмовляються від користування методом.

Сценарій певною мірою є відносно цілісною оцінкою можливого розвитку прогнозованого об’єкта, оскільки завжди будується в рамках припущень про майбутні умови розвитку, які, як правило, не завжди передбачувані.

Побудова сценаріїв – творчий процес, який не може бути визначений у межах чіткої формалізованої процедури. Форма, методика та розрахунки вибираються у кожному конкретному варіанті залежно від об’єкта дослідження, наявності інформаційних технологій, кваліфікації експертів, що здійснюють цю роботу, та інших чинників. Основними методами розробки сценаріїв є: метод посилань, метод системи діаграм, метод критичних полів, метод «заголовків газет», матриця перехресного впливу подій, метод Байєса, метод «логіки можливого розвитку». Основні методи моделювання сценарію: пасивний сценарій – прогнозування розвитку ситуації на основі екстраполяції існуючих тенденцій у майбутнє або передбачення можливих змін; активний прямий сценарій – прогнозування розвитку ситуації з обраним комплексом керівних заходів, орієнтованих на реалізацію інтересів зацікавлених суб’єктів; активний зворотний сценарій – комплекс заходів для досягнення необхідної зміни ситуації.

Таким чином, сценарне планування повинно більш активно використовуватись вітчизняними банківськими організаціями, як в процесі планово аналітичної діяльності так і загалом під час стратегічного управління. При цьому основною функцією сценарного планування діяльності банків повинно бути передбачення кризових явищ й виробіток певної системи заходів (у формі сценаріїв) із попередження розвитку банку за небажаними

напрямками. Сценарне планування потребує залучення різних категорій працівників банку, незалежних експертів, спеціалістів, є достатньо складним процесом, результативність й ефективність якого в деяких ситуаціях майже неможливо розрахувати, проте переваги від його використання можна порівняти лише із ключовими конкурентними перевагами.

Список використаних джерел

1. Горбулін В. П., Качинський А. Б. Стратегічне планування: вирішення проблем національної безпеки. Монографія. К.: НІСД, 2010. 288 с.
2. Рябцун С.В. Розвиток системи сценарного планування у діяльності підприємств сфери послуг: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.06.01 - економіка, організація і управління підприємствами. Одеська національна академія зв'язку ім. О.С. Попова. Одеса, 2005. 20 с.
3. Крутова А. С., Ставерська Т. О. Сценарний підхід до прогнозування і планування прибутку підприємств. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг.* 2014. Вип. 2. С. 25-36.
4. Гончаренко Т. П., Івашова Н.В. Сценарне планування як сучасний інструмент стратегічного управління банком. Міжнародна банківська конкуренція: теорія і практика: зб. тез доп. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (26-27 травня 2011 р.): у 2 т. Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ», 2011 . Т. 2. С. 24-26.
5. Головчук Ю.О., Дибчук Л.В. Маркетинг взаємовідносин як важливий елемент конкурентної маркетингової стратегії. Науковий журнал «Причорноморські економічні студії». Економіка та управління підприємствами. 2019. Випуск 43. С.89-92 www.bses.in.ua

Загороднюк М. Ю., магістрант
***Науковий керівник:* д.е.н., професор, завідувач**
кафедри маркетингу та менеджменту Ковальчук С.В.
Хмельницький кооперативний торговельно-економічний інститут

ОМНІКАНАЛЬНІ СТРАТЕГІЇ: ІНТЕГРАЦІЯ ОНЛАЙН І ОФЛАЙН КАНАЛІВ ДЛЯ ЗБІЛЬШЕННЯ ПРОДАЖІВ

Омніканальні стратегії стали важливим інструментом у сучасному бізнесі, який прагне поєднати онлайн і офлайн канали для створення цілісного досвіду покупця. Це підхід, який забезпечує безперебійну взаємодію клієнта з брендом незалежно від того, через які канали він здійснює покупку або отримує інформацію.

Омніканальність означає інтеграцію всіх доступних каналів комунікації та продажів − онлайн-магазинів, фізичних торгових точок, мобільних додатків, соціальних мереж, кол-центрів тощо. Головна мета − забезпечити споживачеві

можливість плавно переміщатися між каналами та отримувати однаковий рівень обслуговування і доступ до інформації [1].

Перевагами омніканальної стратегії є:

1. Покращений клієнтський досвід. Замість ізольованих взаємодій, покупці можуть почати процес покупки в одному каналі (наприклад, у мобільному додатку), а завершити в іншому (у фізичному магазині).

2. Збільшення продажів. Компанії, які використовують омніканальну стратегію, зазвичай відзначають зростання доходів завдяки розширенню можливостей клієнтів вибирати зручні способи покупки.

3. Збір даних і аналітика. Інтеграція каналів дозволяє збирати більш повні дані про поведінку покупців, що допомагає створювати персоналізовані маркетингові пропозиції [2].

Інтеграція онлайн і офлайн каналів передбачає створення єдиної платформи для управління інформацією про товари, ціни та акції.

Наведемо приклади стратегій, що забезпечують омніканальність.

Click-and-collect. Клієнти роблять замовлення онлайн і забирають його у фізичному магазині. Це зручно для тих, хто хоче заощадити час на доставці або переконатися в якості товару особисто.

Програми лояльності. Єдина програма, яка діє як онлайн, так і офлайн, мотивує клієнтів використовувати різні канали для покупок.

Єдина інформаційна система. Усі канали повинні мати доступ до оновленої інформації про товарні залишки та ціни, що допоможе уникнути непорозумінь і покращити обслуговування [3].

Багато брендів впровадили омніканальні стратегії і досягли успіху. Зокрема, IKEA пропонує можливість купувати товари онлайн з доставкою або забирати їх у магазинах. Також використовується мобільний додаток, який дозволяє переглядати асортимент і планувати покупки.

Nike використовує інновації, як-от додатки з функцією доповненої реальності, де можна "приміряти" взуття, та інтеграцію з фізичними магазинами, де клієнти можуть відчути досвід бренду.

Однак, інтеграція омніканальності пов'язана з певними труднощами, зокрема:

1. Технічні перешкоди. Потрібно забезпечити злагоджену роботу різних систем і баз даних.

2. Координація команд. Всі відділи компанії повинні працювати узгоджено, щоб забезпечити однаковий підхід до клієнта.

3. Інвестиції. Впровадження та підтримка омніканальної стратегії можуть вимагати значних фінансових вкладень.

З розвитком технологій, омніканальність стає не просто трендом, а необхідністю для підтримки конкурентоспроможності. Впровадження таких рішень, як штучний інтелект для персоналізації, а також вдосконалення логістичних процесів, дозволить підвищити ефективність взаємодії з клієнтами та покращити їх досвід [4].

Отже, омніканальна стратегія − це не тільки спосіб збільшити продажі, а й можливість побудувати лояльність клієнтів і створити стійкі конкурентні переваги. Для успішної інтеграції необхідно впроваджувати інноваційні рішення та забезпечувати єдність усіх каналів, щоб клієнти могли взаємодіяти з брендом без перешкод і отримувати максимальне задоволення від покупок.

Список використаних джерел

1. Ivanova N. et. al. Peculiarities of the E-commerce Development in the Conditions of Digital Economy. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security,* VOL. 21. No 12. December 2021, 193-202 https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.12.28

2. Дибчук Л. В., Паночишин Ю.М. Омніканальний маркетинг як сучасний тренд споживчого ринку регіону. Інституціональне забезпечення розвитку споживчого ринку регіону: тези Міжнар. наук.-практ. конф., 22 квітня 2020 р. Вінниця: ВКІ, 2020. С. 91- 94

3. Ковальчук С.В., Дибчук Л.В. Маркетингова політика розподілу інноваційної продукції промислових підприємств. Вісник НУВГП. Серія «Економічні науки. 2018. № 2 (82). С. 382-392.

4. Дибчук Л.В. Маркетинг і логістика в епоху електронної комерції. Відновлення України та її регіонів в контексті глобальних трендів: управління, адміністрування, забезпечення: тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф., 23-24 травня 2024 р. Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2024. С. 634-635.

Ковальчук А.Ю., магістрант
***Наукові керівники:* к.е.н., доцент кафедри менеджменту, маркетингу та підприємництва Пиріжок С.Є., д.держ.упр., доцент, професор кафедри менеджменту, маркетингу та підприємництва Іванюта П.В.,**
Вінницький кооперативний інститут

ПЕРЕДУМОВИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ТА ЙОГО ПЕРСОНАЛОМ

У зв’язку з наростанням динамізму економічних і соціальних процесів, що відбуваються в суспільстві, швидкою зміною кон’юнктури на внутрішньому і зовнішньому ринках, необхідністю забезпечення стабільного розвитку суспільства в довгостроковій перспективі на макро- і мікрорівні соціально-економічної системи все більше зростає роль перспективного планування.

Перспективне планування визначає найважливіші показники, пропорції і темпи розширеного відтворення, воно є головною формою реалізації цілей підприємства.

Перспективне планування включає розробку стратегії підприємства і прогнозування його подальшої діяльності.

Стратегія стає невід'ємною частиною управління в умовах ринкової економіки.

Розробка стратегії є особливою сферою планування, оскільки є складовою частиною загальної стратегії економічного розвитку підприємства. Вона повинна узгоджуватися з цілями і напрямами, визначеними загальною концепцією розвитку підприємства.

Це відбувається внаслідок зміни ситуації на ринку товарів і послуг, що спричиняє за собою, як правило, коректування стратегії розвитку підприємства. У цілому стратегія є особливим видом практичної діяльності людей − фінансової роботи, що полягає в розробці стратегічних фінансових рішень (у формі прогнозів, проектів, програм і планів), що передбачають визначення таких цілей і стратегій фінансової діяльності підприємства, реалізація яких забезпечує їх ефективне функціонування в довгостроковій перспективі, швидку адаптацію до умов мінливого зовнішнього середовища [1, с. 52].

Таким чином, сутність стратегії слід визначити як модель конкретних дій та рішень, довгостроковий план розвитку підприємства та капітал. Найцінніший капітал – людський капітал, який є реальним активом підприємства.

Сучасні науковці стверджують, що у виробничому потенціалі людські ресурси – найбільш активний фактор, який дає змогу адаптуватися виробничому потенціалу до змін і розвиватися. З іншими ресурсами персонал об'єднує те, що він повинен відповідати вимогам тих напрямків діяльності, які має та планує до освоєння підприємство.

Хандрі [2] значну роль стратегічного управління персоналом вбачає у наступному: використання планування; цілісний підхід до визначення систем управління персоналом і управління ним на основі політики в області трудових відносин і кадрової стратегії, яка базується, як правило, на "філософії" компанії; узгодження діяльності і напрямків політики управління людськими ресурсами з прийнятою бізнес – стратегією; відношення до персоналу компанії як до "стратегічного ресурсу", який є необхідним для досягнення "конкурентної переваги".

Стратегічному плануванню властиві такі характерні риси:

- спрямованість на середньострокову і довгострокову перспективу;
- орієнтація на вирішення ключових, визначальних для фінансової системи підприємства цілей, від досягнення яких залежить його виживання;
- органічна ув'язка накреслених цілей з обсягом і структурою ресурсів, потрібних для їх досягнення;
- урахування дії на планований об'єкт багатьох зовнішніх факторів, що роблять на нього вплив, і розробка заходів для успішного вирішення завдань планованої фінансової системи;
- адаптивний характер, тобто здатність передбачати зміни зовнішнього і внутрішнього середовища фінансового планування об'єкта і пристосувати до них процес його функціонування.

Процес формування стратегії підприємства включає такі основні етапи:

- визначення періоду реалізації стратегії;
- аналіз факторів зовнішнього фінансового середовища підприємства;
- формування стратегічних цілей фінансової діяльності підприємства;
- розробка фінансової політики;
- розробка системи заходів щодо забезпечення реалізації фінансової стратегії;
- оцінка розробленої фінансової стратегії.

При розробці стратегії важливим фактором є визначення періоду її реалізації, тривалість якого залежить від тривалості формування загальної стратегії розвитку підприємства. Особлива увага в процесі формування стратегії відводиться аналізу факторів зовнішнього середовища шляхом вивчення економіко-правових умов фінансової діяльності підприємства. Крім того, важливе значення має урахування факторів ризику.

Формування стратегічних цілей діяльності підприємства є наступним етапом того довгострокового планування, в основі якого використовуються відповідні нормативи: середньорічний темп зростання власних фінансових ресурсів, що формуються з внутрішніх джерел; мінімальна частка власного капіталу; рентабельність власного капіталу; співвідношення оборотних і необоротних активів підприємства та ін. З урахуванням фінансової стратегії формується фінансова політика підприємства за конкретними напрямами фінансовій діяльності: податкової, амортизаційної, дивідендної тощо. У результаті розробки системи заходів, що забезпечують реалізацію фінансової стратегії, на підприємстві формуються служби, що відповідають за результати її реалізації [3, с. 87].

На завершальному етапі розробки фінансової стратегії підприємства проводиться оцінка ефективності розробленої системи за певними параметрами:

- шляхом виявлення ступеня узгодженості цілей, напрямів і етапів реалізації стратегії оцінюється розроблена фінансова стратегія;
- оцінюється ув’язка фінансової стратегії з прогнозованими змінами в зовнішньому середовищі;
- оцінюються можливості підприємства щодо формування власних і позикових джерел фінансування;
- оцінюється ефективність розробленої фінансової стратегії.

Основу перспективного планування складає прогнозування, яке є втіленням стратегії підприємства на ринку [4, с.14]. Прогнозування полягає у вивченні можливого фінансового стану підприємства на тривалу перспективу. Прогнозування базується на узагальненні і аналізі наявної інформації з подальшим моделюванням можливих варіантів розвитку ситуацій і фінансових показників.

Список використаних джерел:

1. Бутко М. П. Стратегічний менеджмент в умовах посилення інтеграційних процесів: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2021. 344 с.

2. Hendry C., Prttigrew A. Human resource management: an agenda for the 1990's. *International Journal of Human Resource Management.* 1990. №7. p. 17-43.

3. Ігнатьєва І. А. Стратегічний менеджмент: підручник. Київ: Каравела, 2018. 480 с.

4. Сумець О. М. Стратегічний менеджмент: підручник / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ, Кременч. льот. коледж. Харків: ХНУВС, 2021. 208 с.

Ковальчук А. Ю., магістрант
Науковий керівник: **к.е.н. Пиріжок С.Є.**
Вінницький кооперативний інститут

ОБГРУНТУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Коли активізуються у більш розширеному обсязі різні ділові, торговельні, партнерські взаємовідносини між різними суб'єктами підприємницької діяльності, то особливе значення приділяється питанням, пов'язаним із конкурентоспроможністю підприємства та його перевагам відносно товарних асортиментних позицій. У такому випадку основним завданням стратегічного управління є розробка конкретних заходів, спрямованих на забезпечення конкурентних переваг даного підприємства, порівняно з іншими, за рахунок встановлення, здійснення і використання ключових досягнень, значущості пріоритетів, разом із власними можливостями розпоряджатися і зберігати конкурентні позиції впродовж тривалого часу.

Особливу актуальність щодо дослідження конкурентоспроможності підприємства на сучасному етапі економічного розвитку України, особливо у військовий період, становлять здійснювані суб'єктами заходи, пов'язані із розробкою багатьох варіантів і альтернатив стратегічних напрямів. Оскільки постійно існує необхідність отримувати результати і надбання за рівнями ефективності і корисності, настільки відображається важливість показників конкурентоспроможності підприємства як інструменту, призначеного для пристосування цієї структури до мінливих умов навколишнього середовища.

Так, у загальному вигляді конкурентоспроможність підприємства означає порівняння у такому економічному просторі, як ринок збуту, власних особливостей, можливостей і переваг з тими суб'єктами діяльності, які є конкуруючими сторонами, прагнучи завойовувати прихильність споживачів.

Таким чином, визначення конкурентоспроможності кожного підприємства полягає у отриманні належного обсягу інформаційного забезпечення, зокрема, зовнішнього характеру, як дані Державної служби статистики України, стосовно обсягів реалізації продукції (товарів, послуг) та каналів їх просування (рис. 1). Тим і зумовлюються диференційовані відносини на ринку збуту, що відбуваються між товаровиробниками, реалізаторами та іншими пов'язаними сторонами не відокремлено, а в комплексі, оскільки будь-який ринок збуту має

співвідношення до проведених підприємством заходів, до чого слід віднести:

- обсяги внесених коштів на закупівлю товарної маси;
- вимірювання рівнозначності понесених затрат матеріальних і трудових ресурсів;
- зміна валютних курсів на ринку щодо закупівельних і реалізаційних витрат.

Таким чином, відбувається не лише масштабне і розширене вивчення власних конкурентних можливостей, якими володіє торгове підприємство, але і визначаються стратегічні пріоритети, які відповідають ринковій кон'юнктурі за каналами збуту.

Рис. 1. Схематичне відображення конкуренції на підприємстві

В результаті чого визначається потенціал для збільшення конкурентних переваг власного торгового асортименту, який реалізується даним підприємством, за чим характеризується просування нових асортиментних позицій та інноваційних розробок. І саме цим зумовлюється необхідність орієнтуватися керівництвом підприємства не на абстрактний "кращий аналог", а на розгляд і оцінку всіх чинників, які спроможні відбуватися на ринку збуту за власними кон'юнктурними позиціями, що мають тісні зв'язки із пріоритетами споживачів та викликами зовнішнього середовища.

Звідси випливає, що задовольняючи максимальні потреби споживачів, товари повинні мати ті властивості, які під час оцінювання характеризуються найвищим ступенем їх конкурентоспроможності. А це означає, що активізація

ділових відносин на ринках і каналах збуту відбувається лише за рахунок наявності конкурентних переваг, які вміщують у собі стратегічні пріоритети і ґрунтують існування підприємства.

Список використаних джерел

1. Базик О. В. Теоретичні аспекти підвищення конкурентоспроможності підприємств в сучасних умовах. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. № 7. С. 56-76.

2. Конкурентоспроможність підприємства: підручник / Білоцерківський нац. аграр. ун-т ; за заг. ред. А. С. Даниленка. Київ: ЦУЛ, 2020. 320 с.

3. Харчук Т. В. Конкурентоспроможність підприємств у системі економічного управління: монографія. Вінниця: Твори, 2020. 324 с.

Ковальчук А.Ю., магістрант
***Науковий керівник:* к.е.н. Пиріжок С.Є.**
Вінницький кооперативний інститут

ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ЗА ОЦІНЮЮЧИМИ ПОКАЗНИКАМИ

Якщо оцінка конкурентоспроможності по підприємству в цілому означає порівняння його особистих переваг і досягнень із конкуруючими сторонами, які перебувають і проводять реалізацію власних досягнень на ринку збуту, то такі співставлення товарної продукції відбуваються за заздалегідь встановленими критеріями. До них відносять торговельні чи операційні (ефективне і раціональне використання запасів, оптимізація витрат обігу та ін.); маркетингові (види послуг, гнучкість ціноутворення, ефективність взаємодії із постачальниками та ін.); організаційно-управлінські (кваліфікація і досвід управлінців, інформаційно-комунікаційні технології та ін.). Також обґрунтуванню підлягають технічні параметри, які становлять необхідність для оцінювання конкурентоспроможності (споживчі властивості продукції (товарів), способи застосування та їх функціональне призначення); ергономічні та естетичні (дизайн). При цьому особливе значення параметрів становлять відповідність діючим стандартам, нормам і критеріям. Таким чином, конкурентоспроможність − це вагомий фактор безпосередньої діяльності підприємства на більш тривалий період за рахунок виходу його на ринок та ведення торговельних операцій, що пов’язано із задоволенням потреб споживачів [1].

І тому, по-перше, конкурентоспроможність будь-якої продукції (товарів) визначається шляхом співвідношення з іншими подібними аналогами, тобто вважається відносним значенням; по-друге, необхідним є порівняння даної продукції (товарів) з іншими, орієнтуючись на наміри споживачів до відшкодування їх вартості.

Так, під конкурентоспроможністю також розуміють характеристику продукції (товарів), яка відображає її якісні параметри, залежно від того, що пропонують споживачам конкуренти: як за ступенем відповідності конкретної суспільної потреби, так і витрачанням матеріальних, і фінансових ресурсів. І тоді слід зазначити, що для оцінки конкурентоспроможності на основі параметрів та шляхом порівняння призначені відповідні показники [2].

На основі вивчення ринку збуту визначається перелік технічних та економічних параметрів, які підлягають дослідженню. Потім проводяться порівняння за кожною групою параметрів, тобто, виявлення результатів, за якими розкриваються споживчі потреби. І цим ґрунтуються одиничні показники, які являють собою підрахунок таких критеріїв, віднесених до груп, де відображається кількісна форма як співвідношення між реалізованою продукцією (товаром) на ринку і споживчими потребами. Звідси виходить, що на практиці найбільш поширеними і водночас досконалими є методичні основи, які призначені для оцінки конкурентоспроможності продукції (товарів) за такими показниками [1]:

І. Одиничний – висвітлює відсоткове співвідношення величини будь-якого технічного або економічного показника до того параметру, що пропонує конкурент, та відображається формулою у вигляді такого рівняння:

$$q = \frac{P}{P_{100}}, \qquad (1)$$

де q – одиничний параметричний показник;

P – величина параметру досліджуваної продукції (товарів);

P_{100} – величина параметру виробу конкурента або умовного аналогу, що свідчить про задоволення споживчих потреб на 100%.

ІІ. Груповий (зведений) показник – за яким поєднуються декілька одиничних показників разом із ваговим значенням, що характеризує рівень конкурентоспроможності стосовно однорідної групи показників (економічних, технічних та ін.) такою формулою чи рівнянням:

$$I_{TП} = \sum_{i=1}^{n} q_i \cdot a_i , \qquad (2)$$

де $I_{TП}$ – груповий технічний показник (за технічними параметрами);

q_i – одиничний параметричний показник за i-тим параметром;

a_i – вага i-го параметру;

n – число параметрів, за якими відбувається дослідження продукції (товарів) підприємства.

ІІІ. Інтегральний показник, за яким розкривається чисельна характеристика конкурентоспроможності продукції (товарів) підприємства і що являє собою співвідношення групового показника як за технічними, так і економічними параметрами у такій формулі:

$$K = \frac{T}{E}, \qquad (3)$$

де K – загальний показник конкурентоспроможності продукції (товарів)

підприємства;

E – показник конкурентоспроможності продукції (товарів) за економічними параметрами;

T – показник конкурентоспроможності продукції (товарів) за технічними параметрами. І такі показники, які зазначені у формулі (3), обчислюються за своїми формулами таким чином:

$$T = \sum_{i=1}^{n} a_i \cdot \frac{P_i}{P_i^0}, \text{ або } T = \sum a_i \cdot \frac{P_i^0}{P_i}, \quad (4)$$

де P_i – абсолютне значення *i*-го технічного параметру матеріалу в процесі дослідження його споживчих властивостей та оцінювання;

P_i^0 – абсолютне значення *i*-го технічного параметру, прийнятого за базовий (тобто, як аналог для порівняння);

$\frac{P_i}{P_i^0}\left(\frac{P_i^0}{P_i}\right)$ – відносний показник якості матеріалу за *i*-тим параметром або критерієм;

a_i – коефіцієнт вагомості *i*-го показника (визначається експертним встановленням оцінки);

n – обсяг технічних параметрів, за якими розкриваються споживчі потреби.

Наступний критерій – показник конкурентоспроможності продукції (товарів) за економічними параметрами, (*E*) відображається формулою для обчислення відносного показника у бік його збільшення, що означає відповідність вимогам поліпшення якості:

$$E = \sum_{j=1}^{n} i_j \cdot \Phi_j, \quad (5)$$

де $i_j = \frac{C_j}{C_j^0}$ – однорідний індекс витрат на обробку матеріалу, що підлягає аналізу та оцінці, відносно до базового (первинного) аналогу;

де $\Phi_j = \frac{C_j^0}{C_j}$ – частка *j*-того виду витрат за вартістю споживання матеріалу, який також відноситься до базового (первинного) аналогу (або коефіцієнт вагомості *j*-го показника);

C – вартість споживання продукції (товарів), що підлягає аналізу та оцінці;

C_j^0 – вартісне відображення витрат на придбання, обробку і повторне використання базового аналогу за *j*-тими формами внесків;

C_i – вартісне відображення витрат на придбання, обробку і повторне використання матеріалу, який звісно підлягає аналізу.

Показник конкурентоспроможності продукції (товарів), що підлягає дослідженню під час аналізу чи оцінювання відповідно до тих, які випускаються конкуруючими підприємствами, крім формули (3),

відображається ще й так:

$$K = \frac{I_{ТП1}}{I_{ТП2}}, \quad (3)$$

де K – показник порівняльної конкурентоспроможності продукції (товарів) підприємства до тих аналогів, які вироблені конкурентами;

$I_{ТП1}$, $I_{ТП2}$ – відповідні групові і технічні показники.

Якщо показник $K < 1$, то продукція (товари) за результатами оцінки поступаються конкурентному аналогу; якщо показник $K > 1$ – то визначено значну перевагу; тоді як при порівнянні показника $K = 1$, конкурентоспроможність даної продукції (товарів) має однакові властивості із подібними.

Звідси доцільно зробити висновок, що конкурентоспроможність продукції (товарів) має багатогранне поняття, за яким також розкривається спонукання споживачів до їх придбання через наявність безліч найкращих параметрів. Оскільки кожна продукція (товар) підлягає оцінюванню та виявленню конкурентоспроможності, тому для підприємства виникають перспективи або можливості досягати значних обсягів реалізації (збуту), затребуваності серед споживачів, а також приносити очікувані вигоди у вигляді грошових надходжень.

Список використаних джерел

1. Коваленко Н. В., Діброва Л. В., Колесник Т. В., Ралко О. С. Безпекове управління конкурентоспроможністю продукції підприємств на зовнішньому ринку в умовах формування інноваційних кластерів і змін у системі професійної зайнятості та публічного управління. *Інвестиції: практика та досвід*. 2023. № 22. С. 35-39.

2. Куліш О. А. Концептуальні засади управління адаптивним розвитком промислових підприємств в контексті гнучкості їх виробничо-економічної системи. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. № 1. С. 15-21.

Коломієць М. В., магістрант
***Науковий керівник:* к.е.н. Пиріжок С.Є.**
Вінницький кооперативний інститут

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ АСОРТИМЕНТОМ ПІДПРИЄМСТВА

Розглядаючи зарубіжний практичний досвід, що має важливе значення для вітчизняного простору, до високої актуальності та значущості слід віднести питання, які стосуються асортиментної політики сучасного торговельного підприємства. Оскільки асортиментна політика підприємства безпосередньо залежить від кон’юнктури товарного ринку. У сучасних умовах вибір ефективної асортиментної політики є одним із найважливіших завдань підприємства, а також головним напрямком його діяльності.

За Ф. Котлером, асортиментна політика – це визначення (формування) та підтримка оптимальної структури товарів, які виробляються та реалізуються з врахуванням поточних та майбутніх цілей підприємства [1].

Тобто, асортиментна політика встановлює зв'язок між вимогами ринку, з одного боку, та намірами і можливостями підприємства – з іншого. У зв'язку з цим слід виділити такі складові асортиментної політики торговельного підприємства на сучасному етапі:

1. Сегментація ринку та вибір цільових ринкових сегментів.

2. Вивчення вимог споживачів до товарів, методів продажу, упаковки, сервісу та послуг.

3. Визначення із загального переліку тих товарних груп, яким віддають перевагу споживачі та які забезпечують економічну ефективність діяльності підприємства.

4. Вибір найбільш ефективного методу формування асортименту з урахуванням сучасних принципів.

5. Визначення оптимального співвідношення товарів, що знаходяться на різних стадіях своїх життєвих циклів.

6. Розробка асортиментної моделі та стратегії реалізації товарів.

7. Реалізація даних напрямків ґрунтується на вирішенні таких найважливіших завдань:

- задоволення попиту конкретних груп споживачів;
- гнучке реагування на вимоги ринку;
- забезпечення фінансової стійкості торговельного підприємства [2].

Найбільш яскравим прикладом щодо просування товарного асортименту на ринок та визначення його конкурентоспроможності є загальновідома матриця БКГ ("Бостонської консалтингової групи") (рис. 1).

Згідно матриці БКГ, що представлена на рис. 1, можливо здійснити оцінку та дослідити фінансову взаємодію асортиментних груп у межах бізнесового портфелю підприємства. І на підставі цього, матриця БКГ надає можливості оцінити позиції підприємства на основі комбінації двох найважливіших показників як темпи зростання та відносна частка ринку. А цим засвідчуються переваги такої методики у процесі прийняття управлінських рішень.

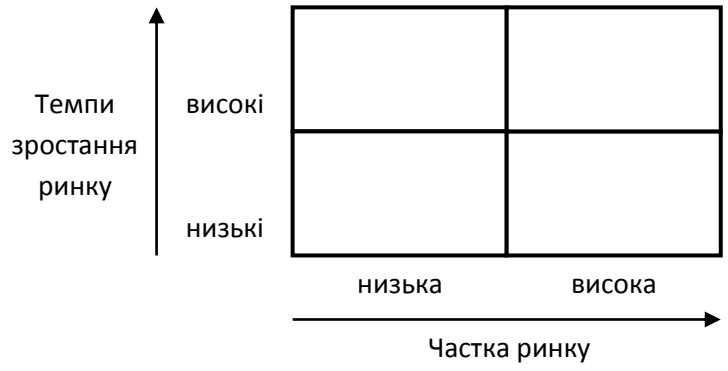

Рисунок 1. Загальний приклад матриці БКГ

Найбільш конкурентоздатними підприємствами, що характеризуються лідируючими позиціями на ринку, визнаються ті, які виявляють найбільшу компетентність стосовно власної асортиментної політики. Тоді як результатом виходу на нові ринки збуту для торговельного підприємства є просування товару та їх особиста реалізація (особисті продажі).

Таким чином слід зазначити, що успішність маркетингової товарної політики, як доведено зарубіжною практикою, залежить від товарної асортиментної позиції кожного підприємства та підлягає постійному дослідженню.

Список використаних джерел

1. Kotler, P., & Keller, K. L. (2021). Marketing Management (16th edition). Shanghai: Shanghai People's Publishing House. 832 p.

2. Єфімова Є. О. Актуальність асортиментної політики у сучасному управлінні підприємством роздрібної торгівлі. *Траєкторія науки*. 2017. № 7 (12). URL: file:///C:/Users/HOME/Downloads/199-669-1-PB%20(1).pdf

Коломієць М. В., магістрант
***Науковий керівник:* к.е.н. Пиріжок С.Є.**
Вінницький кооперативний інститут

ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ЯК ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІННЯ АСОРТИМЕНТОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Прийняття рішень становить основний зміст у діяльності керівника. По суті, для менеджера процес прийняття рішень – це постійна і досить відповідальна робота. Необхідність щодо прийняття рішень присутня в роботі керівника будь-якого рівня під час формування цілі та досягнення її через сукупність взаємопов'язаних, цілеспрямованих та логічно послідовних управлінських дій, які забезпечують реалізацію управлінських задач.

Кожна управлінська функція пов'язана з декількома загальними, життєво важливими рішеннями, які стосуються всієї діяльності торговельного підприємства, фірми, компанії.

Формування управлінських рішень на підприємстві залежить від взаємодії всіх сторін і різних управлінських функцій та їх розвитку у взаємозв'язку і взаємозалежності. Рішення – це творчий процес прийняття однієї або декількох альтернатив із можливих варіантів (планів) дій, спрямованих на досягнення поставлених цілей. Тобто рішення у сфері менеджменту являє собою процес, який реалізується суб'єктом управління і визначає дії, спрямовані на вирішення поставленого завдання в даній фактичній чи навіть не визначеній ситуації. Приймаючи рішення, керівник або управлінець визначає: хто і що має виконати, в які терміни, з якими затратами праці і коштів, у якій послідовності, делегуючи повноваження і не знижуючи при цьому власної відповідальності, потребує ефективного виконання цих завдань та очікує результати.

Таким чином, на торговельному підприємстві більшість питань, що пов'язані із прийняттям рішень, стосуються асортиментної політики. Тут роль керівництва підприємства у формуванні асортиментної політики ґрунтуються на економії або оптимальному розміщенні і зберіганні товарних запасів, спрямуванні їх для цільового споживача, пошуку шляхів просування їх за збутовими каналами, включно із новими видами товарів [2].

Так, при складанні плану, і прогнозування попиту на товари, річну збутову програму розподіляють по місяцям та кварталам. Тут простішим вирішенням питання щодо таких прогнозів є зведення до повної відповідності таких планових показників, як закупівля товарів від виробників, реалізація їх та попит [1]. Але на практиці частіше буває так, що управлінські рішення стосовно окремої групи товарів можуть бути економічно не вигідними. Так, варійованість асортиментом товарів, навіть за рахунок стабільних оборотів, що у випадку підвищеного попиту на деякі товари доводиться залучати низькорентабельні товарні категорії різних виробників та постачальників.

Тому виникає необхідність оптимізувати власний асортимент товарів та забезпечити стійкий розвиток підприємства в коротко- та довгостроковій перспективі таким чином, щоб відмовитися від чіткого дотримання вищезазначеної рівності обсягів реалізації.

Ринкові відносини передбачають жорстку конкурентну боротьбу між торговельними підприємствами і товаровиробниками, а перемогти в ній зможуть тільки ті, хто зуміє найбільш ефективно використати власні можливості. Тому управління торговим асортиментом на підприємстві полягає у забезпеченні товарами як вищої категорії, так і низьковартісними виробами в достатньому обсязі для задоволення потреб споживачів.

Це означає, що забезпечення достатнім обсягом товарів та процес формування торгового асортименту на підприємстві потребує організації злагодженої роботи всіх структурних елементів, що безпосередньо впливає на прийняття дієвих рішень [2]. Також специфіка управління торговим асортиментом залежить від формування та розширення матеріально-технічної бази підприємства.

Таблиця 1

Критерії оптимізації, які стосуються прийняття управлінських рішень

№	Критерій оптимізації діяльності підприємства	Коментарій
1	Обсяг реалізації товарів	Може застосовуватися для підприємства в цілому, або його структурної одиниці зокрема – для яких поставлене завдання щодо збільшення товарних запасів і розширення асортиментного переліку – але тоді, коли темпи продаж є вразливим місцем
2	Обсяг зовнішніх постачань	Може застосовуватися для підприємства в цілому, або його структурної одиниці зокрема – для яких поставлене завдання щодо збільшення обсягу закупівель, коли процес постачання також є вразливим місцем
3	Витрати на оплату праці працівників-штатників	Може застосовуватися для підприємства в цілому, або його структурної одиниці зокрема – для яких поставлене завдання щодо зниження чи оптимізації витрат по заробітній платі, що, звісно, має велике значення
4	Грошовий потік	Може застосовуватися для підприємства в цілому, або його структурної одиниці зокрема – для яких поставлене завдання щодо збільшення обігу грошових коштів також є вразливим місцем, тому що значно впливає на

		їх ліквідність
5	Прибуток / рентабельність	Може застосовуватися для підприємства в цілому, або його структурної одиниці зокрема – для яких поставлене завдання щодо зростання ефективності їх діяльності, коли забезпечення ліквідності стає другорядним

Все це сприяє росту обсягів реалізації товарів поряд із забезпеченням гарантії їх якості – за рахунок дотримання оптимальних термінів та своєчасності товаропостачання; зниження витрат за рахунок оптимізації складування та поліпшення асортименту; урахування чинників ризику і невизначеності під час прийняття управлінських рішень.

Список використаних джерел

1. Рясних Є. Маржинальний підхід до аналізу асортименту продукції підприємництва. *Маркетинг в Україні*. 2018. № 6. С. 35-44.

2. Турчак І. О. Принципи управління якістю й асортиментом у менеджменті поставок промислового підприємства. *Економіка. Фінанси. Право*. 2021. № 8. С. 32-36.

Лещенко Н., студентка гр. ПР-232
***Науковий керівник*: докторка філософії (PhD),**
доцентка кафедри гуманітарних, економічних
та фінансово-облікових дисциплін
Коваль Ю.А.
Вінницький кооперативний інститут

ФУНКЦІОНУВАННЯ СТРАХОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Повномасштабне вторгнення росії в Україну 24 лютого 2022 року стало переломним моментом для країни й кардинально змінило її соціально-економічний устрій. Того ж дня в країні згідно Указу Президента [4] було запроваджено воєнний стан, що стало відповіддю на масштабну агресію та початком нової ери вітчизняної історії. У цих умовах зросла потреба в розробленні та впровадженні державної політики, а також визначенні пріоритетів для трансформації економічних і господарських процесів, які відповідають викликам військової агресії. Воєнний стан в Україні тимчасово обмежує права і свободи громадян та впливає на діяльність усіх галузей економіки, зокрема страхову галузь. Залежно від запроваджених обмежень страхові компанії стикаються з різними викликами й можуть потребувати змін у своїй діяльності [1].

Страховий ринок є важливим елементом економіки країни та невід'ємною частиною фінансового сектору, а страхові компанії – це фінансові установи з високим рівнем ризику [3]. Страховий ринок є одним із важливих елементів ринкової інфраструктури та фінансової системи країни. Страхування виступає основним засобом мінімізації значних втрат у разі настання непередбачуваних подій, що можуть спричинити збитки. Згідно Закону України «Про

страхування», страхування є цивільно-правовими відносинами, спрямованими на захист майнових інтересів фізичних та юридичних осіб у разі настання страхових випадків, визначених договором або законодавством. Цей захист здійснюється через грошові фонди, які формуються шляхом сплати страхових внесків (платежів або премій) фізичними та юридичними особами, а також доходів від інвестування цих коштів.

Страховий ринок відіграє стратегічну роль у розвитку країни, забезпечуючи економічну стабільність, підтримку бізнесу, соціальну захищеність громадян та стимулювання інвестицій. Страховий ринок позитивно впливає на економіку, а саме:

1) сприяє зменшенню фінансових ризиків. Страхування дозволяє бізнесам та громадянам компенсувати збитки, пов'язані з непередбачуваними подіями, такими як стихійні лиха чи економічні кризи. Це дає змогу стабільно планувати фінансові ресурси, знижуючи ризик банкрутства або серйозних потрясінь;

2) підтримує бізнес. Страхові продукти, такі як страхування майна та відповідальності, дозволяють бізнесам інвестувати, розширюватися та впроваджувати інновації, зменшуючи ризики. Це створює умови для впевненого розвитку навіть в умовах нестабільності;

3) забезпечує соціальний захист громадян. Страхування життя, медичне та пенсійне страхування гарантують захист населення, допомагаючи покращити якість життя й зменшуючи навантаження на державні соціальні програми;

4) сприяє залученню інвестицій. Розвинений страховий ринок приваблює інвесторів, оскільки наявність надійних страхових механізмів зменшує ризики інвестицій, особливо у великі проєкти в галузі інфраструктури та будівництва;

5) підтримує державний бюджет. Страхові компанії є значними платниками податків, що поповнює державний бюджет. Вони також знімають із держави частину фінансового навантаження під час катастрофічних подій;

6) є невід'ємною частиною фінансової системи країни та тісно пов'язаний із банками та фондовими ринками, створюючи додаткову фінансову стабільність та сприяючи інтеграції країни в глобальні фінансові процеси.

У сучасних умовах війни, постійних змін, ризиків, технологічних зрушень та економічного дисбалансу страховий сектор, як і інші галузі, потребує суттєвих змін у підходах до здійснення своєї діяльності. Без своєчасного державного регулювання, спрямованого на стабілізацію страхового ринку, зменшення ризиків та врівноваження ситуації, спричиненої військовою агресією рф, існує ризик значного занепаду страхового ринку як важливого сектору економіки країни [2]. Центральні банки, використовуючи свій арсенал інструментів, мають можливість не лише долати короткострокові економічні коливання, але й сприяти стійкому довгостроковому економічному зростанню, що є вирішальним в умовах сучасного ринку. У найзагальнішому розумінні головною метою державного регулювання страхової діяльності є забезпечення становлення та сталого розвитку страхового ринку, створення належних умов для діяльності страхових компаній різних організаційно-правових форм, а

також захист інтересів споживачів страхових послуг, перестрахових і страхових компаній та третіх осіб [3].

На початку повномасштабного вторгнення загальні засади функціонування страхового ринку України та діяльність його учасників регулювалися Законом України «Про страхування», що встановлював вимоги до здійснення страхової діяльності, Законом України «Про фінансові послуги та фінансові компанії», Постановою Правління Національного банку України, «Про затвердження Положення про характеристики та класифікаційні ознаки класів страхування, особливості здійснення діяльності зі страхування та укладання договорів за класами страхування» та Положенням про обов'язкові критерії й нормативи щодо достатності капіталу та платоспроможності, ліквідності, прибутковості, якості активів та ризиковості операцій, затвердженим розпорядженням Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг.

Сучасний етап економічного розвитку є складним та суперечливим процесом із притаманними йому об'єктивними властивостями й закономірностями. З початком війни регулювання та нагляд за діяльністю страхових компаній зазнали значних змін, зокрема в частині посилення вимог до них. З 01.01.2024 року почали діяти оновлені Закони України «Про страхування» та «Про фінансові послуги та фінансові компанії». Ці закони фактично «перезавантажили» ринок страхування та фінансових послуг загалом. Новий Закон «Про страхування» кардинально змінює підходи до регулювання та нагляду за страховим ринком, що позитивно вплине на його оздоровлення та подальший розвиток.

Основні зміни в функціонуванні страхового ринку України:

1. Перехід від 43 обов'язкових видів страхування до 18 класів «non-life» та 5 класів «life».
2. Створення Державного реєстру страхових посередників (страхових та перестрахових брокерів).
3. Формування централізованої онлайн-бази даних про обов'язкові страхові договори з можливістю контролю їх укладання та дії.
4. Підвищення прозорості та конкурентоспроможності ринку через нагляд НБУ за структурою власності страхових компаній та дотримання ними пруденційних вимог щодо платоспроможності, капіталу та інвестиційної діяльності.
5. Впровадження єдиних підходів до обліку договорів для фінансової та регуляторної звітності, розрахунку технічних резервів, використання даних та документування процесів розрахунків.

НБУ оновив вимоги до платоспроможності страхових компаній, формування технічних резервів, захисту інформації та обліку страхових договорів. Також були змінені вимоги низки нормативно-правових актів, що регулюють діяльність надавачів фінансових послуг, включаючи положення про ліцензування та реєстрацію, вимоги до структури власності, заходи впливу та інспекційні перевірки. Як регулятор на ринку страхових послуг з метою

належного регулювання страхових правовідносин під час дії режиму воєнного стану та забезпечення виконання сторонами договорів страхування взятих на себе зобов'язань НБУ рекомендував страховим компаніям спростити процедуру врегулювання страхових випадків на цей період. Йдеться насамперед про:

1) максимальне використання електронних документів і копій у разі неможливості отримання оригіналів;

2) впровадження інших дистанційних засобів для врегулювання страхових випадків.

Отже, такі заходи спрямовані на забезпечення виконання зобов'язань за договорами страхування і сфера страхування в Україні адаптувалася до нових умов воєнного часу, пропонуючи споживачам спрощені процедури укладення та зміни страхових договорів. Окрім того, оптимізовано процес врегулювання страхових випадків, а також розроблено нові програми страхування, які відповідають сучасним потребам. Функціонування страхового ринку під час дії режиму воєнного стану в Україні зазнали значних змін, що було спровоковано російською військовою агресією. З метою стабілізації ринку було здійснено низку ключових заходів. Зокрема, адаптовано законодавство, що дозволило спростити процедури укладення й зміни страхових договорів, впроваджено нові вимоги до платоспроможності страхових компаній, зокрема через створення Державного реєстру страхових посередників. Запровадження дистанційних технологій для врегулювання страхових випадків сприяло зменшенню адміністративних бар'єрів. Окрім того, посилено контроль за діяльністю страхових компаній для забезпечення прозорості й відповідальності у фінансових операціях.

Список використаних джерел

1. Міловська Н. В. Правова регламентація страхових відносин у період дії воєнного стану в Україні. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: юридичні науки. 2024. Т. 35 (74). № 3. С. 44– 51. DOI: https://doi.org/10.32782/TNU-2707-0581/2024.3/08

2. Тимчак М. В., Чепара І. П. Державний нагляд за діяльністю суб'єктів страхового ринку в умовах воєнного стану. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка. 2024. Вип. 1 (63). С. 238–245. DOI: https://doi.org/10.24144/2409-6857.2024.1(63).238-245

3. Чуницька І. І., Богріновцева Л. М. Особливості діяльності страхових компаній на фінансовому ринку України в умовах воєнного стану. Інфраструктура ринку. 2023. № 71. С. 251–258. DOI: https://doi.org/10.32782/infrastruct71-44

4. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 року № 2102-IX зі змінами та доповненнями. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/U064_22?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01&_ga=2.31234495.1634821309.1681121436-565598937.1644944548

Лєхов Р.О., магістрант
***Науковий керівник:* к.і.н., доцент,**
професор кафедри менеджменту,
маркетингу та підприємництва Дибчук Л.В.
Вінницький кооперативний інститут

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ ТА РОЗПОДІЛОМ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Управління фінансами підприємства є основним елементом його ефективної діяльності. Воно включає планування, організацію, контроль і аналіз фінансових потоків, що забезпечують сталий розвиток і конкурентоспроможність. Від професіоналізму фінансових служб залежить здатність компанії залучати інвестиції, отримувати кредити на вигідних умовах і раціонально розподіляти фінансові ресурси.

Фінансова стратегія підприємства має базуватися на аналізі ринку, оцінці ризиків і розрахунку перспективних доходів. Залучення додаткових фінансових ресурсів із зовнішніх джерел може стати рушійною силою для реалізації інноваційних проєктів і розширення виробничих потужностей. У той же час неправильне управління фінансами може призвести до фінансових труднощів, надмірного боргового навантаження і втрати довіри інвесторів.

Розрахунок необхідної кількості оборотних коштів є одним із найважливіших завдань фінансового управління. Це дозволяє забезпечити безперервність виробничого процесу і уникнути затримок у постачанні продукції на ринок. Успішне управління оборотними коштами сприяє мінімізації витрат і максимізації прибутковості, що позитивно впливає на загальну ефективність діяльності компанії.

Коли власних коштів недостатньо для забезпечення безперервної діяльності, підприємство звертається до залучення позикових коштів. Це може бути вигідним рішенням, якщо залучені фінанси використовуються раціонально, а витрати на обслуговування боргу залишаються прийнятними. Таким чином, управління фінансами підприємства стає основою його стабільного розвитку і довгострокового успіху [1].

В процесі дослідження було виявлено низку концепцій, методів, механізмів та інструментів управління фінансами підприємства, головні з яких представлено на рисунку 1. Також для ефективного управління фінансами, підприємство повинно аналізувати і забезпечення технічного переобладнання, розширення підприємства, реконструкцію, що допоможе виявити необхідну кількість коштів та мету їх спрямування.

Рис. 1. Теоретична база управління фінансами підприємства

Складено автором за власними дослідженнями.

Управління фінансами на підприємстві – це, в першу чергу, система

прийняття управлінських рішень, за допомогою яких, суб'єкт господарювання здатний швидко реагувати на зміни в зовнішньому середовищі. Головними етапами реалізації управління фінансами є:

1) на основі минулого досвіду, сформувати основні задачі управління фінансами на підприємстві;

2) прийняття рішення щодо реалізації та використання фінансів;

3) аналіз отриманих результатів, з можливістю їх зміни [2; 3; 4] (рис. 2).

Рис. 2. Механізм управління фінансами підприємства

Складено автором за даними джерел [3; 4; 5].

При аналізі механізму управління фінансами підприємства варто виділити його основні характеристики, зокрема: безперервність, циклічність, залежність ефективності управління від порядку виконання етапів, динамічність, стійкість та імпульсивність.

Для ефективного управління фінансами підприємства важливо враховувати основні ключові принципи. Це дозволить уникнути багатьох

можливих помилок і забезпечити досягнення максимальної результативності. До таких принципів належать наступні:

1) синхронізації строків проведення фінансових операцій;
2) платоспроможності;
3) рентабельності інвестування;
4) збалансування ризиків;
5) орієнтація на потреби ринку;
6) максимізації рентабельності [5, с. 29].

Як бачимо на рисунку 2, ключовими елементами управління фінансами підприємства є управління власним капіталом, керування структурою капіталу та залученими коштами, а також визначення оптимальної структури капіталу. Фінансовою основою будь-якого підприємства є власний капітал. Найважливішою ознакою аналізу стану суб'єкта господарювання є величина та динаміка власних коштів, що і характеризує його надійність та місце на ринку. Управління фінансовими ресурсами підприємства охоплює такі етапи: формування власних фінансових ресурсів із використанням внутрішніх та зовнішніх джерел, оптимізація капітальної структури, дослідження ефективності керування власним капіталом.

Якщо говорити про здійснення оцінки ефективності використання особистих фінансових ресурсів підприємства, то воно може здійснюватися такими основними напрямками: 1) оцінка значення особистого капіталу в обсягах фінансового забезпечення підприємства на момент її здійснення; 2) оцінка ефективності використання власного капіталу та напрямів його розміщення; 3) аналіз доцільності застосування власного капіталу підприємством.

Для правильного оцінювання значення власного капіталу в загальному обсязі фінансового забезпечення підприємства необхідно розраховувати коефіцієнти якості власного капіталу та фінансової незалежності. Важливо також аналізувати розміщення власного капіталу у фінансовій структурі підприємства за допомогою коефіцієнтів покриття необоротних активів власним капіталом та покриття оборотного капіталу власними фінансовими ресурсами.

Рентабельність власного капіталу є основним критерієм його ефективного використання. Для підвищення цього показника в теорії фінансового аналізу застосовується модель Дюпона, яка демонструє взаємозв'язки між різними фінансовими показниками.

$$ROE = ROS \times TAT \times EM, \quad (1.1)$$

де *ROS* (retarn of sale) – коефіцієнт рентабельності продажів, який розраховується за формулою: $ROS = \frac{NP}{SAL}$, (де *NP* (net perfect) – чистий прибуток, SAL (sale) – дохід від реалізації);

TAT (total assets turnover) – коефіцієнт оборотності активів, який розраховується за формулою: $TAT = \frac{SAL}{\overline{A}}$, (де $\overline{A}$ (assets) – середньорічна вартість активів);

EM (equity multiplier) – мультиплікатор власного капіталу, який розраховується за формулою: $EM = \frac{\overline{A}}{\overline{E}}$, де $\overline{E}$ (equity) – середньорічна вартість власного капіталу.

При допомозі визначення найбільш результативних внутрішніх та зовнішніх джерел для формування власного капіталу, управління фінансовими ресурсами формує визначення та реалізацію фінансової політики підприємства. Звичайно, збільшення власного капіталу за рахунок прибутку є найбільш вигіднішим для підприємства, так як власний капітал залишається незмінним. Але вижити підприємству на ринку, виключно власними кошти практично не можливо, резерв нерозподіленого прибутку в такому випадку повинен бути доволі великим. Це може бути лише на підприємстві з високою ефективністю роботи, з отриманням ним великого чистого прибутку, чи інших грошових надходжень від реалізації продукції чи надання послуг, отримання дивідендів тощо [6, с. 25].

Збільшення вартості власного капіталу стає можливим за допомогою збільшення власного капіталу з зовнішніх джерел фінансування. Це призводить до зменшення ринкової вартості акцій підприємства, та для багатьох з них даний спосіб збільшення власного капіталу стає необхідним для утримання своїх позицій на ринку. Тому підприємства здебільшого беруть кредити.

Управління позиковим капіталом – це сукупність принципів та методів, які використовуються для розробки і реалізації фінансових рішень, що регулюють процес залучення позикових коштів, а також визначають оптимальні джерела фінансування позикового капіталу відповідно до потреб і можливостей розвитку організації на різних етапах її діяльності.

До завдань політики управління позиковим капіталом належать: визначення напрямів раціонального використання позикових ресурсів, встановлення оптимального обсягу залученого капіталу, вибір найвигідніших умов для отримання позик, розрахунок оптимального терміну використання позикових коштів [7, с. 214].

У практиці фінансового управління підприємства доцільно застосовувати одну з двох моделей грошових потоків: для власного капіталу або для загального капіталу, що залучений у бізнес. За першою моделлю розраховується ринкова вартість власного капіталу, тоді як за другою моделлю власний та позиковий капітал не розділяються, і визначається загальний грошовий потік.

Процес фінансового управління підприємством включає такі етапи: організація повного та достовірного обліку фінансових потоків і складання необхідної звітності; аналіз фінансових потоків за попередні періоди; оптимізація фінансових потоків організації; планування фінансових потоків за

окремими їх видами; забезпечення ефективного контролю за рухом фінансових потоків.

Критерії та індикатори управління фінансами підприємства наведені на рисунку 3 [8].

Рис. 3. Критерії та індикатори управління фінансами підприємства
Складено автором за даними джерела [8].

Критерії, за якими варто проводити оцінку якості управління фінансами можуть бути такі: платоспроможності, оборотності, ліквідності, стійкості, ділової активності. Ці показники дають можливість оцінити якісний вплив управління фінансовими ресурсами, ефективність розвитку суб'єкта господарювання загалом та рівень рентабельності зокрема.

Механізм управління фінансовою діяльністю підприємства охоплює наступні елементи: внутрішнє регулювання, зовнішнє регулювання, фінансові важелі управління, інформаційна допомога фінансової діяльності, нормативне регулювання фінансової діяльності підприємств, внутрішнє регулювання окремих аспектів фінансових процесів, ринкове регулювання фінансової діяльності підприємств, система методів фінансового управління, застосовуваних на підприємстві, державне правове регулювання [8, с. 118-120].

Для того, щоб оцінити діяльність підприємства варто проаналізувати його фінансові результати, на основі даного аналізу можна побачити структуру капіталу, раціональність його використання, вибрати можливості інвестицій чи потреби в кредитуванні. Для засновників фінансові результати виступають як основа аналізу динаміки чистого прибутку для мінімізації власного фінансового ризику та можливостей отримання дивідендів. З метою перевірки правильності сплати податків, податкові органи теж здійснюють аналіз того чи іншого підприємства, щоб оцінити всі елементи прибутку. Тому управління фінансами є основою ефективного та надійного розвитку підприємств, і в залежності від того наскільки правильно воно здійснюється і залежить подальша доля суб'єкта господарювання та його можливості на ринку.

Отже, керівництво підприємства при формуванні фінансів та прибутку повинно здійснювати аналіз рівня ризику, пов'язаного з структурою капіталу, вивчати джерела формування капіталу та ціну ресурсів. Тобто виконувати стратегічне планування фінансових ресурсів, яке спрямоване не лише на визначення змін фінансових ресурсів у довгостроковому періоді, але й протягом всіх етапів використання.

Оцінювання якості використання фінансів зводиться саме до ефективності їх використання, на що впливає чимала кількість факторів: соціальних, економічних, правових тощо. Та для ефективного використання фінансів, незважаючи на те, що існує велика кількість фінансових коефіцієнтів та різноманітних підходів, тому доцільно впровадити систему критеріїв і нормативних значень для їх ефективного застосування, щоб допомагала більш точніше оцінювати ефективність використання тих фінансових ресурсів, що знаходяться у власності того чи іншого суб'єкта господарювання.

Список використаних джерел

1. Ivanova N. et. al. Peculiarities of the E-commerce Development in the Conditions of Digital Economy. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, VOL. 21. No 12. December 2021, 193-202 https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.12.28.
2. Бердар М. М. Впровадження прогресивних методів управління фінансовими ресурсами підприємств у зовнішньоекономічній діяльності. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2015. № 5 (84). С. 31-36.
3. Ванькович Д. В. Удосконалення механізму реорганізації управління фінансовими ресурсами підприємств. *Фінанси України*. 2014. № 9. С. 112-117.
4. Гуцаленко О.О. Фінансові потоки як інструмент управління підприємствами АПК. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2017. № 11(27). С. 92-100.
5. Хрущ Н. В. Аналіз та оцінка рівня прибутковості фінансових ресурсів підприємства. *Економіст*. 2018. № 7. С.28-31.
6. Духновська Л.М., Павлов В.С. Прибутковість підприємства: сутність та ефективність управління. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Вип. 17. Ч. 1. 2018. С.100-103.

7. Єпіфанова І. Ю. Особливості формування фінансових ресурсів вітчизняними підприємствами. *Становлення економіки України у післякризовий період: ризики та проблеми розвитку*: колективна монографія. Умань: «Сочінський», 2018. 416 с.

8. Єгупов Ю. Організація виробництва на промисловому підприємстві: навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2016. 488 с.

Литвиненко О. Р., магістрантка
***Науковий керівник:* викладач кафедри природничих, правових і суспільних дисциплін**
Ткачук Н. П.
Вінницький кооперативний інститут

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Корпоративне управління є ключовим компонентом сучасного бізнес-середовища. В умовах глобалізації та зростаючої конкуренції ефективна система управління не лише підтримує стабільність підприємства, а й підвищує його здатність адаптуватися та впроваджувати інновації. Оцінка корпоративного управління дозволяє визначити сильні й слабкі сторони управлінських практик, сприяючи підвищенню прозорості, відповідальності та підзвітності компанії.

Основні цілі оцінки системи корпоративного управління включають [7]:

1. Аналіз існуючих практик допомагає ідентифікувати слабкі місця, що можуть загрожувати стабільності компанії.

2. Виявлення можливостей для вдосконалення сприяє поліпшенню загальної управлінської діяльності.

3. Оцінка забезпечує перевірку відповідності міжнародним стандартам і передовим практикам корпоративного управління..

Сьогодні існує чимало методик для оцінки якості корпоративного управління підприємств, які використовують різні інструменти [1]:

1. Макроіндикатори – оцінка корпоративного управління на рівні країн. До них належать, зокрема, індикатор корпоративного управління від Davis Global Advisors, Inc. та індекс розвитку корпоративного управління (Corporate Governance Risk-CGR) за методиками Кричтон-Міллера і Уормана.

2. Мікроіндикатори – оцінка якості управлінських практик у межах конкретного підприємства.

3. Рейтинги – інтерактивні та дистанційні системи, що забезпечують всебічну оцінку корпоративного управління (рис.1).

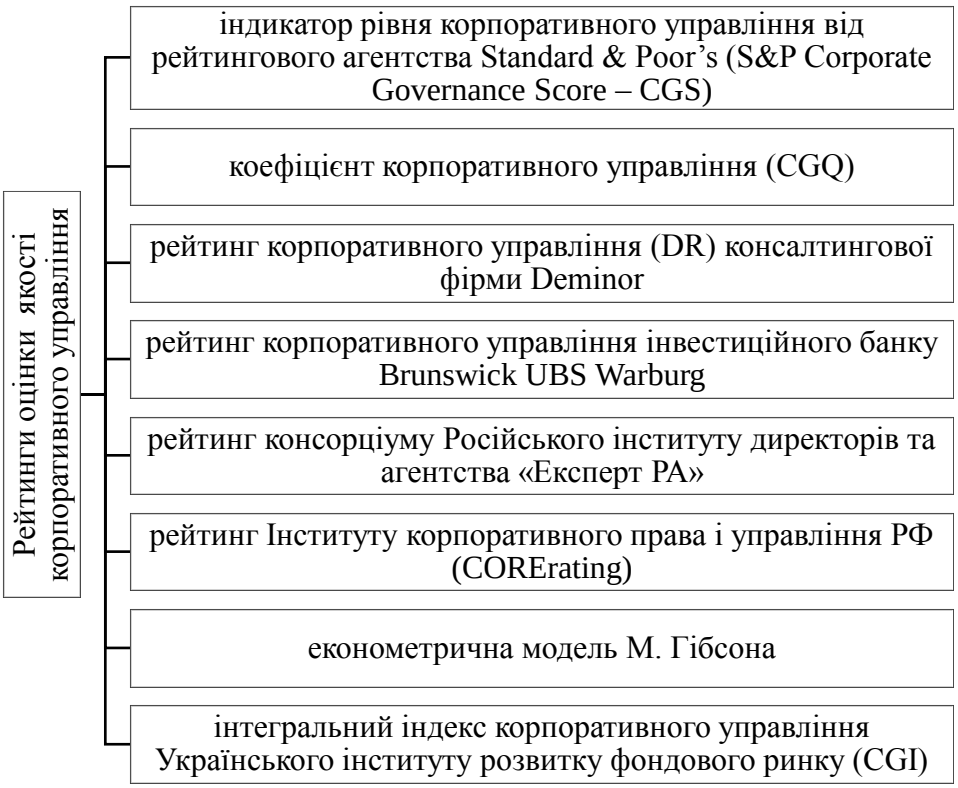

Рис.1. Рейтинги оцінки якості корпоративного управління.

Джерело: складено автором на основі [4,5,6].

Базові принципи формування методик оцінки корпоративного управління зазвичай базуються на рекомендаціях Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) [5]. Серед інших важливих джерел варто виділити розробки Всесвітнього банку [7], TIAA-CREF (Teachers Insurance and Annuity Association – College Retirement Equities Fund) та принципи Конфедерації асоціацій європейських акціонерів (Euroshareholders). Важливими також є ділові стандарти та практики, що застосовуються Європейським банком реконструкції та розвитку (ЄБРР), глобальні принципи корпоративного управління Каліфорнійського відкритого пенсійного фонду (CalPERS) [2], а також рекомендації рейтингових агентств, затверджені Технічним Комітетом IOSCO (Міжнародна організація регуляторів ринків цінних паперів) [4].

Ефективне корпоративне управління є критичним фактором успіху в ринковій економіці. Для його оцінки використовуються різноманітні методики, які відрізняються рівнем визнання та застосування у світовій практиці. Пошук найбільш комплексних та репрезентативних індикаторів у цій сфері триває. Особлива увага приділяється розробкам у країнах, що розвиваються, та державах із перехідною економікою, зокрема в Україні.

Оцінка ефективності корпоративного управління має велике значення з кількох причин:

1. Виявлення недоліків та ризиків. Регулярний аналіз управлінських практик дозволяє вчасно виявити слабкі місця та потенційні ризики, що можуть негативно вплинути на стабільність і розвиток компанії.

2. Покращення управлінських процесів. Оцінка допомагає виявити можливості для підвищення ефективності управління, оптимізації процесів і впровадження кращих практик. Це сприяє гнучкості компанії та її здатності швидко адаптуватися до змін.

3. Підвищення прозорості та довіри. Висока якість корпоративного управління сприяє прозорості діяльності компанії та забезпечує підзвітність перед усіма зацікавленими сторонами, включаючи акціонерів, партнерів та клієнтів. Це зміцнює довіру інвесторів і стимулює залучення додаткових інвестицій.

4. Відповідність міжнародним стандартам. Оцінка дозволяє перевірити, наскільки управлінські процеси відповідають міжнародним стандартам і вимогам ринку. Це важливо для компаній, які прагнуть інтегруватися в глобальну економіку та конкурувати на міжнародному рівні.

5. Забезпечення стійкого розвитку. Ефективне корпоративне управління є ключовим чинником довгострокової стабільності компанії, сприяє зниженню ризиків та покращенню репутації на ринку, що є важливим для сталого економічного зростання.

Таким чином, оцінювання корпоративного управління допомагає підприємствам не лише підвищувати ефективність та конкурентоспроможність, а й забезпечувати довіру з боку інвесторів і стейкхолдерів, що є критичним фактором успіху в сучасному бізнес-середовищі.

Оцінка корпоративного управління відіграє важливу роль у виявленні недоліків управлінських практик, що відкриває можливості для підвищення їхньої ефективності та відповідності міжнародним стандартам. Рейтингові системи, такі як CORErating та інтегральний індекс корпоративного управління (CGI), забезпечують комплексні інструменти для аналізу, охоплюючи права акціонерів, прозорість інформації та роботу ради директорів. З урахуванням сучасних глобальних тенденцій та викликів, перед якими стоять підприємства, особливо в Україні, необхідно продовжувати вдосконалювати методики оцінки корпоративного управління. Це сприятиме не лише підвищенню стандартів управління, а й зміцненню довіри інвесторів, що є ключовим фактором розвитку економіки.

Отже, ефективне корпоративне управління залишається основою успішного функціонування ринкової економіки в умовах сучасних економічних відносин. Для оцінки його якості використовується широкий набір методик, які різняться рівнем визнання та поширеності у міжнародній практиці. Пошук оптимальних показників і критеріїв у цій сфері триває та потребує подальших досліджень.

Список використаних джерел

1. Drake D.S. Are You Ready For The Ratings Game? The Corporate Governance Rating Phenomenon. Georgeson Inc. 2002. October 24. 7 p. http://www.georgeson.com/usa/download/articles/ratingsgame.pdf

2. Meaning and concept of corporate governance. 2016. URL: http://rtiallahabad.cag.gov.in/rtiwebsite/rtiallahabad/downloads/material/Background%20training%20materail%20on%20corporate%20governance.pdf
3. Організація економічного співробітництва та розвитку (OECD). URL: https://unic.org.ua/
4. Принципи корпоративного управління OECP URL: http://www.Oecd/org/
5. Професійна Асоціація Корпоративного Управління (CGPA). URL: https://cgpa.com.ua/
6. Світовий банк URL: http://www.worldbank.org/uk/country/ukraine
7. Царук В. Сутність корпоративного управління: облікові аспекти. *Інститут бухгалтерського обліку, контроль та аналіз в умовах глобалізації.* 2018. Вип. 3-4. С. 92-100

Литвиненко О. Р., магістрантка
***Науковий керівник:* викладач кафедри природничих, правових і суспільних дисциплін**
Ткачук Н. П.
Вінницький кооперативний інститут

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЕФЕКТИВНОГО КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах глобалізації та швидких змін у світовій економіці питання корпоративного управління стає надзвичайно важливим. Ця система забезпечує стабільність, ефективність та конкурентоспроможність компаній, визначаючи взаємодію між організацією та її стейкхолдерами: акціонерами, менеджерами, працівниками, постачальниками та клієнтами.

Сучасне бізнес-середовище відзначається високим рівнем невизначеності та ризиків, що впливають на діяльність підприємств. Війни, економічні кризи, зміни в законодавстві й технологічні новації висувають нові виклики для компаній. Ефективне корпоративне управління дозволяє не лише мінімізувати ризики, а й оперативно адаптуватися до змін, що сприяє збереженню та зростанню капіталізації підприємства.

Крім того, зростає значення прозорості та відповідальності у бізнесі. Інвестори та споживачі дедалі частіше надають перевагу компаніям, що дотримуються етичних норм та відкрито ведуть свою діяльність. Це сприяє підвищенню довіри до підприємств і зміцненню їхньої репутації на ринку. В умовах сучасної економіки створення ефективної системи корпоративного управління, яка враховує інтереси всіх стейкхолдерів, стає критично важливим завданням.

Таким чином, дослідження процесів формування такої системи є не лише актуальним, а й необхідним для забезпечення успішного функціонування та розвитку підприємств. Без належного корпоративного управління компанії

ризикують втратити конкурентні позиції, стати вразливими до криз або навіть зазнати банкрутства. Отже, вдосконалення корпоративних практик є ключовим кроком на шляху до сталого розвитку та стабільності бізнесу в сучасних умовах.

Система корпоративного управління є невід'ємним елементом успішного функціонування сучасних підприємств. У контексті глобалізації, динамічного ринкового середовища та постійних змін в економічному законодавстві правильна побудова цієї системи набуває особливої важливості. Ефективне корпоративне управління сприяє не лише підвищенню економічної ефективності компанії, але й формує довіру з боку інвесторів, акціонерів та споживачів.

Воно також відіграє ключову роль у мотивації менеджерів до досягнення стратегічних цілей, які узгоджуються з інтересами акціонерів і підприємства в цілому. Прозорі механізми управління забезпечують відкритість у процесах прийняття рішень, що зменшує ризик корупції та підвищує ефективність роботи компанії. У результаті підприємства, які дотримуються принципів доброчесного корпоративного управління, знижують ризики у своїй діяльності та зміцнюють репутацію на ринку.

Якісне корпоративне управління сприяє створенню стійкого бренду, який підвищує конкурентоспроможність підприємства. Бренд, що асоціюється з надійністю та прозорістю, приваблює нових клієнтів та інвесторів, а також підвищує лояльність наявних. Тому навіть за умов економічної кризи корпоративне управління залишається ключовим інструментом для забезпечення довгострокового розвитку промислових підприємств. У таких умовах важливо приділяти увагу вдосконаленню корпоративних практик і механізмів, які здатні гарантувати стабільність і успіх у мінливому ринковому середовищі.

Корпоративне управління є складною системою, яка охоплює механізми, правила та відносини між учасниками корпоративного процесу – акціонерами, радою директорів та менеджментом. Основною метою цієї системи є ефективне управління діяльністю компанії з урахуванням інтересів усіх зацікавлених сторін. Це включає оптимізацію структури корпоративних відносин та максимізацію довгострокових прибутків, дотримуючись законодавчих норм і етичних стандартів. Корпоративне управління поєднує внутрішні та зовнішні механізми, що стимулюють прийняття рішень, спрямованих на збільшення вартості компанії та узгодження інтересів усіх учасників процесу.

Важливість корпоративного управління для товариств полягає в його внеску до підвищення їх конкурентоспроможності та економічної ефективності, що забезпечується наступними аспектами [5]:

– створення системи прозорих механізмів управління, які сприяють довірі з боку інвесторів та інших стейкхолдерів;

– залучення різних учасників корпоративних відносин до процесу прийняття рішень, що дозволяє враховувати різноманітні перспективи та зменшувати ризики;

– впровадження механізмів, які допомагають зменшити агентські конфлікти між менеджерами та акціонерами, забезпечуючи більш ефективне управління активами;

– сприяння раціональному використанню фінансових та інших ресурсів компанії, що дозволяє знижувати витрати та підвищувати прибутковість;

– стимулювання інновацій та адаптації до змінюваного ринкового середовища завдяки гнучкому управлінню та стратегічному плануванню;

– забезпечення добросовісної практики ведення бізнесу, що позитивно впливає на імідж компанії та її здатність залучати інвестиції;

– забезпечення дотримання чинного законодавства та етичних стандартів, що допомагає уникнути юридичних ризиків та санкцій.

Формування системи корпоративного управління передбачає інтеграцію різних елементів: стратегічного планування, управлінських процедур, етики ведення бізнесу та механізмів контролю [4].

Формування ефективної системи корпоративного управління на підприємстві є комплексним та багатогранним процесом, що включає кілька ключових етапів (рис.1.1). Кожен з цих етапів має своє значення та впливає на загальну ефективність управлінських практик.

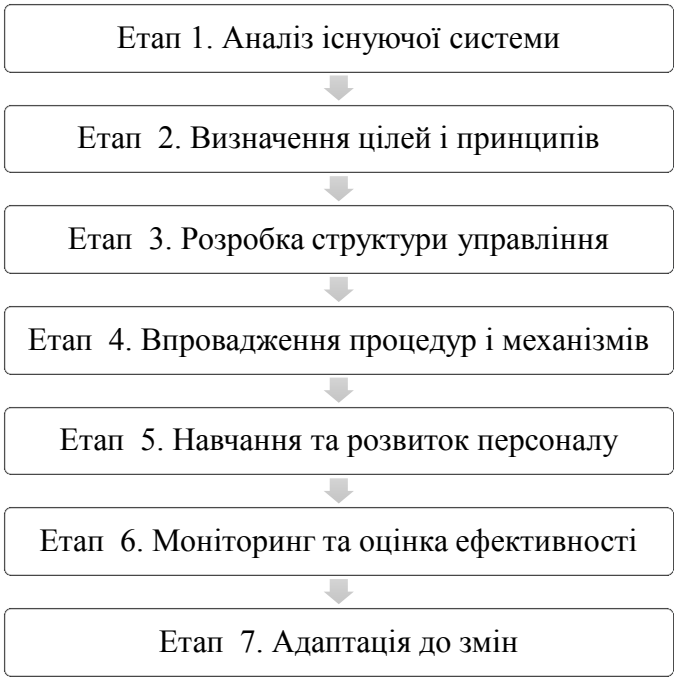

Рис.1.1. Ключові етапи формування системи корпоративного управління підприємством.

Джерело: складено автором на основі [1,2,3].

Отже, формування системи корпоративного управління є ключовою складовою успішної діяльності підприємства в сучасних умовах. Комплексний підхід до цього процесу дозволяє не лише досягати стратегічних цілей, але й зміцнювати довіру інвесторів та споживачів. Послідовна та правильна реалізація всіх етапів формування системи корпоративного управління закладає надійну основу для сталого розвитку та довгострокової стабільності підприємства.

Список використаних джерел

1. Бочарова Н.А. Розмежування понять «корпоративне управління» та «корпоративний менеджмент». *Економіка транспортного комплексу*. 2021. № 37. С. 21-35.

2. Варламов Н. В. Наукові підходи у розвитку теорії корпоративного управління. RJOAS. 2017. № 2(62). С. 4-11. DOI: https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-02.01

3. Васильківський Д. М. Система корпоративного управління промисловими холдингами. *Економіка та суспільство*: електрон. наук. фах. вид. / Мукач. держ. ун-т. Мукачево, 2018. Вип. 14. С. 292-300. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/14_ukr/41.pdf.

4. Погребняк, А. Ю. Якість корпоративного управління: генезис поняття. *Підприємництво та інновації*, (5), С. 34-39. 2018. http://ei-journal.in.ua/index.php/journal/article/view/64

5. Романюк В. М. Концептуальний аналіз теоретичних підходів до сутності корпоративного управління. *Ефективна економіка*. 2015. № 7. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_7_18

Мазур І.В., магістрант
***Науковий керівник:* д.е.н., професор, завідувач**
кафедри маркетингу та менеджменту Ковальчук С.В.
Хмельницький кооперативний торговельно-економічний інститут

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: СТРАТЕГІЇ, ІНСТРУМЕНТИ ТА СУЧАСНІ ТРЕНДИ

У сучасному світі людський капітал стає основною конкурентною перевагою компаній. В умовах швидких змін, зростаючої конкуренції та глобалізації управління персоналом (HR) займає центральне місце у розвитку бізнесу. Ефективне управління командою не лише підвищує продуктивність, а й сприяє залученню кращих фахівців, утриманню працівників і створенню позитивного корпоративного клімату. Ми розглянемо складові, які дозволяють ефективно організувати управління людськими ресурсами.

Від правильної стратегії управління персоналом залежить не лише успіх окремого підрозділу, а й розвиток усієї компанії. Серед найбільш ефективних підходів можна виділити:

1. Фокус на розвиток талантів. Сучасний ринок праці швидко змінюється, і потреба в нових навичках зростає з кожним роком. Інвестиції в навчання персоналу, проведення тренінгів, участь у конференціях і програмах професійного розвитку не лише підвищують кваліфікацію працівників, а й підкреслюють цінність кожного члена команди. Це сприяє їхній лояльності та бажанню залишатися у компанії [1].

2. Персоналізований підхід. Замість універсальних рішень компанії все частіше застосовують персоналізовані методи роботи зі співробітниками. Це

включає індивідуальні кар’єрні плани, адаптацію робочих умов під потреби працівників та врахування їхніх сильних сторін у проєктах.

3. Підтримка автономності. Надання працівникам можливості приймати рішення в межах їхніх обов’язків сприяє зростанню їхньої впевненості у власних силах, підвищує мотивацію і, як наслідок, продуктивність [2].

Технології стали невід'ємною частиною сучасного управління персоналом. Вони автоматизують багато рутинних процесів, спрощують комунікацію та забезпечують доступ до даних для прийняття обґрунтованих рішень.

Програми для управління персоналом дозволяють централізовано керувати даними співробітників, оцінювати їхню ефективність, автоматизувати процеси найму та адаптації [3]. Популярні системи включають SAP SuccessFactors, BambooHR та Workday.

Інструменти для оцінювання результатів роботи співробітників допомагають визначати сильні сторони команди, а також вчасно виявляти області для покращення. Вони надають можливість встановлювати чіткі KPI, відстежувати прогрес і аналізувати результати.

Zoom, Slack, Microsoft Teams стали незамінними інструментами для організації роботи у гібридному або дистанційному форматі. Вони забезпечують зручну взаємодію між членами команди, навіть якщо вони працюють у різних частинах світу [4].

Корпоративні платформи, такі як Coursera for Business чи LinkedIn Learning, дозволяють швидко інтегрувати сучасні знання у роботу співробітників.

Сучасними тренди в управлінні персоналом стали:

1. Гнучкість робочого графіка. Пандемія COVID-19 та війна в Україні змінила підхід до організації робочого часу. Гнучкі графіки або можливість працювати віддалено стають стандартом. Це сприяє зменшенню стресу та підвищенню продуктивності, адже працівники мають змогу адаптувати роботу до свого ритму життя.

2. Увага до психологічного здоров’я. Високий рівень стресу в житті і на роботі може призвести до емоційного вигорання. Компанії впроваджують програми підтримки ментального здоров'я: консультації психологів, семінари з управління стресом і техніки релаксації.

3. Інклюзивність і різноманіття. Підтримка гендерної рівності, культурної різноманітності та залучення працівників різного віку стає важливим завданням для компаній. Це створює більш динамічне та креативне середовище, сприятливе для нових ідей [5].

4. Використання штучного інтелекту. AI активно використовується для аналізу резюме, автоматизації рекрутингу, прогнозування продуктивності працівників і виявлення ризику звільнень [6].

Перевагами ефективного управління персоналом є реалізація продуманих HR-стратегій. Зокрема, підвищення продуктивності (мотивовані працівники працюють більш злагоджено та ефективно), зниження плинності кадрів

(лояльність зростає, коли працівники відчувають, що їх цінують), формування сильного бренду роботодавця (компанії, які інвестують у розвиток співробітників, мають позитивний імідж на ринку праці), покращення корпоративної культури (залученість працівників сприяє створенню відкритої та дружньої атмосфери).

Отже, ефективне управління персоналом є важливою складовою успіху будь-якої компанії. Воно вимагає не лише впровадження технологій, а й уваги до потреб людей. Увага до професійного розвитку, психологічного комфорту та побудови відкритого діалогу допомагає створити міцну та продуктивну команду, готову до викликів сучасного бізнесу.

Список використаних джерел

1. Kovalchuk S. et al. Formation of a system approach to the optimization of marketing management at an enterprise. *Eastern – European journal of enterprise Technologies.* 3 /4 (81). 2016. P.4 -12

2. Дибчук Л.В., Пітик О.В. Комунікації в колективі: формування корпоративного духу. *Соціально-компетентне управління корпораціями в умовах поведінкової економіки*: матер. міжн. наук.-практ. конф. Луцьк, 2018. С. 475-478

3. Дибчук Л.В., Драбовський А.Г. Гнучкий кадровий менеджмент як основа ефективного управління підприємством. *Соціально-компетентне управління корпораціями в умовах поведінкової економіки*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 28 лист. 2018 р. Луцьк, 2018. С. 39-42

4. Dybchuk L. et al. Optimising Content in the Distribution of Trade and Agro-Industrial Enterprises through Digital Content Marketing. *Pak. j. life soc. Sci.* (2024), 22(2):10415-10427 https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00787

5. Дибчук Л. В. Гендерний підхід в уравлінні персоналом. *Реалізація гендерної політики в умовах суспільних трансформацій:* зб. матер. наук.-практ. конф. Черкаси: Східноєвропейський універ. Ім. Р. Аблязова, 2023. С.140-143

6. Kostiuk V. et al. Logistics infrastructure management in the system of digital transformation of the economy of Ukraine. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research.* Volume 14, Issue 2, Special Issue XLIII, 2024. P.133-137

Омельчук О.П., магістрант
***Науковий керівник:* к.і.н., доцент,**
професор кафедри менеджменту,
маркетингу та підприємництва Дибчук Л.В.
Вінницький кооперативний інститут

КАДРОВА ПОЛІТИКА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА

При аналізі кадрового потенціалу підприємства, слід звернутися до детального вивчення кадрової політики. Основною метою цієї політики є забезпечення підприємства необхідною кількістю та якісним складом

висококваліфікованих кадрів.

У вітчизняній та зарубіжній літературі, визначаючи поняття кадрової політики (табл. 1.), важливо відзначити, що багатьма дослідниками розглядається кадрова політика як основний напрямок у кадровій роботі. Це охоплює весь комплекс операцій, таких як набір, відбір, розташування, ротація, переміщення, оцінка та розвиток персоналу на підприємстві [1].

Основним завданням кадрової політики підприємства є забезпечення своєчасного формування та підтримання оптимального співвідношення кадрів між процесами відбору, збереження та розвитку персоналу, орієнтованим на потреби підприємства, вимоги законодавства та ринкові умови праці. Задачі кадрової політики орієнтовані на удосконалення трудових процесів та підвищення ефективності діяльності підприємства [2].

Таблиця 1.

Тлумачення поняття «кадрова політика»

Автори	Сутність поняття «кадрова політика»
Крушельницька О. В., Мельничук Д. П.	Кадрова політика – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації і стимулювання
Базарова Т. Ю., Єреміна Б. Л.,	Кадрова політика – це головний напрям у роботі з кадрами, набір основних принципів, що реалізуються кадровою службою підприємства
Стрехова С. В.	Кадрова політика – система теоретичних поглядів, ідей, принципів, які визначають основні напрями роботи з персоналом, її форми і методи
Пархімчік Є. П.	Кадрова політика – це сформульовані (усно або письмово) принципи, пріоритети, норми, правила роботи з кадрами, обов'язкові для всіх учасників процесу управління персоналом, які направлені на досягнення завдань і стратегічних цілей організації, та використовуються з урахуванням постійних змін у внутрішньо організаційних умовах і вимогах зовнішнього середовища
Віннікова В. А.	Кадрова політика підприємства – це цілісна кадрова стратегія, яка об'єднує різні форми кадрової роботи, стиль її проведення в організації та плани з використання робочої сили
Грицай А. М.	Кадрова політика – це генеральний напрям кадрової роботи організації, система принципів, методів, форм і організаційного механізму визначення цілей і завдань для створення, збереження і розвитку кадрового потенціалу; ціннісні

Складено за даними джерел [1; 2; 3].

Важливо відзначити, що кадрова політика повинна інтегруватися в концепцію розвитку підприємства. Термін «кадрова політика» визначає формування стратегії кадрової роботи, планування персоналу, встановлення цілей і завдань, визначення принципів підбору, розміщення і розвитку персоналу відповідно до умов конкретного періоду розвитку підприємства.

Аналіз тлумачень терміна «кадрова політика підприємства» виокремлює

його суттєві ознаки, такі як сукупність принципів, правил, методів, ідей, форм, вимог, критеріїв управління персоналом, напрямок роботи з персоналом та спрямованість на формування, відтворення, розвиток і ефективне використання персоналу, його мотивацію та стимулювання [3].

Отже, формування кадрової політики вимагає не лише дотримання правил корпоративної культури та урахування цілей організації та стратегічних планів, але й пошук оптимальних шляхів інтеграції управлінських рішень з управлінням персоналом у єдину модель. Це ускладнюється факторами, такими як масштаби організації, напрями діяльності та складність комунікаційної системи.

Формування ефективної кадрової політики на підприємстві передбачає дослідження сукупності певних принципів, властивостей, основних складових та напрямів діяльності (рис. 1).

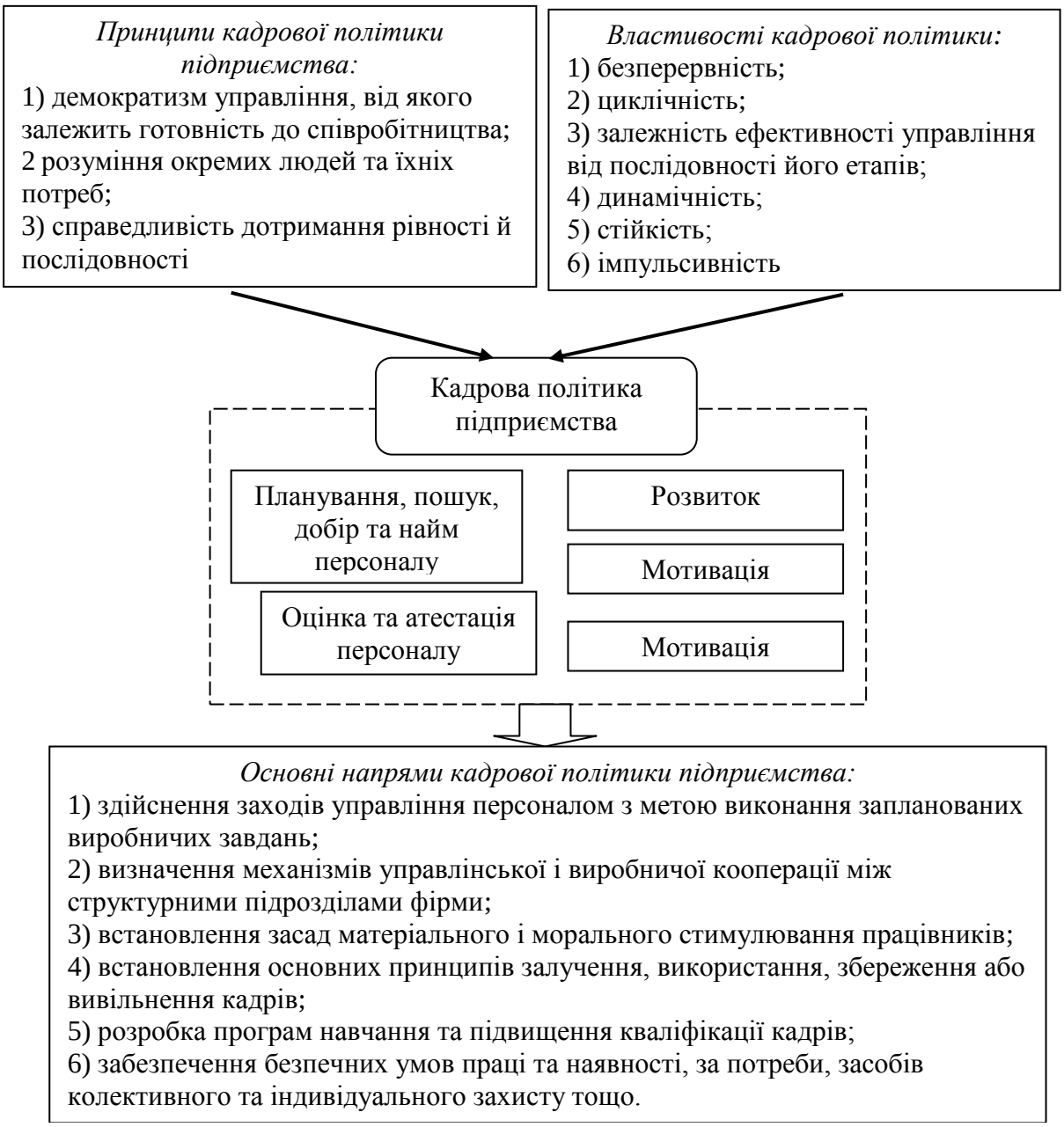

Рис. 1. Формування кадрової політики на підприємстві

Складено самостійно атором за результатами досліджень.

Сьогодні підприємствам необхідно удосконалювати систему соціальних відносин, що гарантуватиме належний рівень соціальних гарантій. Управління персоналом вимагає оптимізації функціонування кадрової служби та її активного участі у розв'язанні найважливіших кадрових завдань, таких як формування кадрового резерву, кваліфікаційне вдосконалення, процес відбору і прийому на роботу, а також внутрішньофірмова конкуренція. Зокрема, важливо поліпшити технології та технічне забезпечення кадрової роботи [4].

Розробка програм формування та удосконалення кадрової політики має враховувати не лише вплив на показники ефективності підприємства, а й на його ресурсне забезпечення, зокрема, з урахуванням обмеженості фінансових ресурсів.

Розробка програм формування та вдосконалення кадрової політики повинна враховувати не тільки вплив на ефективність підприємства, але й на його ресурсну базу, зокрема з огляду на обмеження фінансових ресурсів, який спрямований на підтримку планування, управління, контроль та інформаційне забезпечення заходів в галузі управління персоналом. Оцінка діяльності персоналу здійснюється для оптимізації управлінських рішень у сфері кадрової політики та забезпечення конкурентоздатної стратегії.

Крім того, кадрова політика повинна відповідати стратегії розвитку підприємства, враховувати його тенденції та плани розвитку, сприяючи зростанню виробничих показників, збереженню фінансової стійкості та утриманню конкурентних позицій на ринку [5].

Рівень усвідомлення норм і правил, що визначають кадрові заходи, а також безпосередній вплив управлінського апарату на кадрову ситуацію в організації формують різні типи кадрової політики, зокрема пасивну, реактивну, превентивну та активну. Сучасні умови визначають необхідність розробки антикризової кадрової політики, що включає комплекс заходів для вирішення нагальних завдань та запобігання кадровим ризикам [6].

Погоджуючись з наведеним підходом, можна визнати, що кадрова політика будь-якого підприємства має на меті досягнення таких основних цілей:

1. Організаційна інтеграція. Вище керівництво та лінійні керівники підприємства повинні сприймати стратегію управління людськими ресурсами як частину власної діяльності та активно впроваджувати її в свою роботу, забезпечуючи тісну взаємодію з функціональними службами.

2. Високий рівень відповідальності працівників. Формування глибокої ідентифікації з базовими цінностями підприємства та активне впровадження визначених цілей у щоденну практику працівників [7].

3. Функціональність. Використання різноманітних функціональних завдань, відмова від чіткого поділу між різними видами робіт, а також застосування гнучких форм трудових контрактів для забезпечення максимальної адаптивності.

4. Структурність. Сприяння безперервному навчанню, адаптація до організаційних змін, забезпечення гнучкості кадрового потенціалу, підвищення

якості виконуваної роботи та умов праці для створення сприятливого робочого середовища [8].

Отже, наявність дієвої та ефективно налаштованої кадрової політики на сучасному підприємстві сприяє загальній ефективності управління кадровим потенціалом. Ця політика повинна бути цілісною системою, що забезпечує взаємозв'язок між працівниками та керівництвом, створює сприятливий морально-психологічний клімат в колективі, залучає висококваліфікований персонал та сприяє заохоченню та мотивації працівників для досягнення високої продуктивності праці і багатьох інших завдань.

Список використаних джерел

1. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом: навч. посіб. 2-ге вид. Київ: ЦУЛ, 2018. 500 с.

2. Дідур. К.М. Сучасні методи оцінки персоналу. *Ефективна економіка.* 2011. № 11. URL: http://www.economy.nayka. com.ua/?op=1&z=776.

3. Запухляк В.М., Мельник О.І. Людський капітал як чинник підвищення конкурентоспроможності аграрного сектора економіки України. *Агросвіт.* 2017. № 3. С. 40-44.

4. Kovalchuk S. et al. Formation of a system approach to the optimization of marketing management at an enterprise. *Eastern – European journal of enterprise Technologies.* 3 /4 (81). 2016. P.4 -12 https://doi.org/10.15587/1729-4061.2016.70540

5. Дибчук Л.В., Пітик О.В. Комунікації в колективі: формування корпоративного духу. *Соціально-компетентне управління корпораціями в умовах поведінкової економіки*: матер. міжн. наук.-практ. конф. Луцьк, 2018. С. 475-478

6. Дибчук Л.В., Драбовський А.Г. Гнучкий кадровий менеджмент як основа ефективного управління підприємством. *Соціально-компетентне управління корпораціями в умовах поведінкової економіки*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 28 лист. 2018 р. Луцьк, 2018. С. 39-42

7. Dybchuk L. et al. Optimising Content in the Distribution of Trade and Agro-Industrial Enterprises through Digital Content Marketing. *Pak. j. life soc. Sci.* (2024), 22(2):10415-10427 https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00787

8. Kostiuk V. et al. Logistics infrastructure management in the system of digital transformation of the economy of Ukraine. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research.* Volume 14, Issue 2, Special Issue XLIII, 2024. P.133–137 https://doi.org/10.33543/j.140243.133137

Пасічник М.В., здобувач освіти
***Науковий керівник:* к.і.н., доцент,**
професор кафедри менеджменту,
маркетингу та підприємництва Дибчук Л.В.
Вінницький кооперативний інститут

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ МАРКЕТИНГУ ВЗАЄМОВІДНОСИН НА РИНКУ ТУРИСТИЧНИХ ПОСЛУГ

У сучасному світі, перенасиченому новими технологіями, що швидко змінюється, економікою схильною до впливу багатьох чинників, бізнес як повномасштабний проєкт вимагає постійного контролю і вдосконалення. Успішність бізнесу залежить від людей, які стоять за ним, від цілей, які вони переслідують і від кроків, які робляться щодня для постійного розвитку.

Сучасні і більш ефективні методи роботи компанії полягають в прогресивних поглядах на методи взаємодії всередині і поза компанією, на співробітництво і орієнтуванні на більш успішні фірми. Роль товару як і раніше залишається важливою, але на перший план виходить споживач, його індивідуальні запити, побажання і очікування від товару і послуги, які він планує придбати.

У сучасному світі маркетингу, партнерські відносини є не тільки розумним рішенням з точки зору розвитку бізнесу, а й ефективним способом існування для компаній, які хочуть залишатися конкурентоспроможними в умовах сьогоднішнього швидко мінливого ринку товарів і послуг.

Маркетингові програми партнерських відносин відкривають новий шлях для зростання свого бізнесу, залучення нових клієнтів і відкриття нових маркетингових сегментів [1].

Стратегічне партнерство – це частина бізнес розвитку і зростання. Відкриваючи можливість проникати в нові для компанії споживчі сегменти, ринки і навіть нові продуктові лінійки, стратегічне маркетингове партнерство дає можливість розширювати бізнес за короткий проміжок часу, особливо якщо таке завдання є пріоритетним для тієї чи іншої компанії.

Вибудовування подібних відносин з глибоким проникненням на існуючі або нові ринки мають на увазі масштабну роботу спеціальних відділів в організації та залучення професійної команди людей, що займаються маркетингом відносин. Коли знання споживачів зростати, ці команди залучені в багатофазовий процес з розвитку обраних напрямків. Існує величезна кількість маркетингових інструментів, тактик і моделей поведінки і реагування для того, щоб в результаті отримати бажаний результат і збільшити частку потенційних покупців і клієнтів [2].

Партнерські відносини мають на увазі взаємодію двох компаній і двох брендів, кожен з яких представляє собою вже реалізований бренд і має свій шлях з просування товарів або послуг. Незалежно від діяльності та напрямків компанії, партнерство створює нові унікальні можливості для посилення своєї

присутності на ринку і відкриття нових напрямків свого бізнесу в короткі терміни.

Сучасне суспільство виробників і представників послуг відходить від моделі конкурентного виживання і все більше звертає увагу на взаємовигідну роботу і співпрацю, яка набагато швидше дозволяє залучити нових покупців і клієнтів.

Справжнє партнерство це більше ніж разове спільне співробітництво. Співпраця двох компаній має на меті вихід на новий рівень планування стратегій, покращуючи свої власні можливості на ринку [3]. Стратегії включають в себе всі елементи маркетингового планування і дозволяють справити сильніше враження і донести суспільству необхідне повідомлення за допомогою рекламних кампаній і мерчендайзингу. Це підсилює конкурентні переваги кожної зі сторін, не заважаючи одне одному реалізовувати свої цілі і завдання. Створення сильного і ефективного партнерства – пріоритетна мета маркетингового плану кожної компанії:

• партнерські відносини впливають на створення продукту або послуги, збільшуючи їх цінність і пропонуючи очевидні вигоди для споживачів;

• партнерство дозволяє збільшити додану вартість кожного елемента за рахунок можливості пропонувати клієнтам вдосконалений сервіс;

• вигідне співробітництво вирішує проблеми з відкриттями нових пунктів продажу, так як з’являються нові канали розподілу ресурсів [4].

В умовах довгострокового планування і для досягнення запланованого успіху, гравець на ринку, незалежно від її розмірів, в першу чергу, повинна чітко позначати і прописувати цілі, перш ніж починати будь-які дії. Як тільки партнерські відносини офіційно оформлені, необхідно аналізувати динаміку всього процесу і бути готовими до правок і змін відповідно до умов, що змінюються на ринку.

Можна виділити основні напрямки для компаній, які хочуть досягти успіху, використовуючи партнерство як інструмент для досягнення однієї мети.

Визначення потрібних партнерів для спільної роботи, детальне вивчення діяльності компанії, її ресурсів і цілей необхідно для представників бізнесу, які розглядають цю компанію як потенційного партнера. Необхідність полягає в тому, що в майбутньому не виникне розбіжностей щодо тих цілей, до яких прагнуть обидві компанії. Більш того, інформація і знання про потенційного партнера допомагає швидше знайти точки дотику, вибрати відповідний метод для переговорів і укладення договору між учасниками угоди.

Визначення цілей партнерських відносин та розробка і узгодження маркетингового плану дозволяє з самого початку позначити управлінські завдання і можливості, що є першим найважливішим кроком при вступі в партнерство.

Дуже важливо прагнути до досягнення загальних цілей і слідувати вже наявним цінностям компанії для маркетингового партнерства. Розділяти ці цінності необхідно обом сторонам партнерам. Плюси і вигоди, які переслідують

обидві сторони, повинні бути очевидні і доступні для розуміння обома партнерами для досягнення вигідної з усіх боків співпраці.

Вигоди від співробітництва можуть бути: фінансовими (визначення розміру комісії і щомісячного доходу, які дозволяють компанії збільшити власний прибуток в масштабах кварталу і року в цілому); підвищення рівня знання бренду (організація спільних акцій і заходів для двох компаній, можливо виробництво нового продукту); збільшення клієнтської бази (крос промоушн і ко-брендінговий маркетинг допомагає переходу клієнтів з однієї компанії в іншу). З моменту, коли база однієї з компаній досягає запланованого обсягу, стратегія роботи з існуючою аудиторією повинна також змінитися. Це є одним з очевидних і помітних плюсів партнерської взаємодії, так як, з моменту, коли клієнтська база зростає, обсяг продажів і доходи компанії починають стрімко зростати.

Збільшення (використання) цільової аудиторії партнера і охоплення даної аудиторії, співпраця з партнерами має на меті залучення нових клієнтів і вихід на нові сегменти ринку, на яких одна з компаній не була присутня. Ці нові можливості сприяють збільшенню потенційного охоплення аудиторії і одночасно допомагають завоювати в більш стислі терміни цю аудиторію. Як тільки люди, покупці однієї компанії стають постійними і лояльними до обраної компанії, вони автоматично довіряють компаніям-партнерам, і з більшою ймовірністю будуть користуватися послугами цих партнерів.

Дуже важливо пам'ятати, що стратегічне партнерство вимагає часу для розвитку. Короткострокові завдання не можуть відразу задовольнити попит і виправдати ризики, пов'язані з вступом в партнерство. Співпраця між компаніями − фундаментальний і ретельний процес, що складається з багатьох етапів і виправдовує всі витрати в довгостроковій перспективі. Не варто очікувати миттєвого збільшення доходів компанії на самих ранніх етапах, але все ж варто позначати часові дедлайни і терміни, в які буде реалізовано всі плани [5].

Необхідно скласти відповідний документ у форматі карти, яка крок за кроком буде складатися з цілей і завдань, а також дедлайнів їх виконання. Такий підхід вважається найбільш професійним в менеджменті і допомагає орієнтуватися на поставлені цілі і терміни. Крім цього, в цій схемі мають бути детально описані дії кожної з компаній, відповідальні особи та всі ризики.

Звітність по кожному кроку і аналіз отриманих результатів − найважливіша частина маркетингового процесу. Без тимчасових звітів, компанії не можуть прорахувати вже досягнутий успіх і запобігти небажаних результатів.

На початку партнерства, необхідно зафіксувати і узгодити форму звітності. Кожен з учасників повинен заповнювати встановлену форму і бути готовим відзвітувати по ній в той момент, коли це буде необхідно. Крім очевидної зручності даної загальної форми звітності для обох компаній, це також значно економить час.

До кожного партнерства варто підходити з урахуванням всіх індивідуальних особливостей і деталей. Завдяки цьому, кожна зі сторін отримує свої вигоди, збільшує дохід і отримує нових клієнтів. Опрацювання маркетингових кроків має вирішальне значення для довгострокових відносин і збільшує значимість загальних показники, які повинні бути досягнуті в процесі спільної роботи [6].

Всі перераховані пункти є важливими для вибудовування відносин з потенційними партнерами. Вибір правильного партнера, обдумане планування дій і готовність до виконання складних і об'ємних завдань командами з обох сторін дозволять бізнесу перейти на новий рівень успішних продажів і зростання компанії в цілому.

Сучасні методи розвитку та управління бізнесом мають на меті об'єднувати зусилля для більшої продуктивності і успішності роботи фірми замість того, щоб конкурувати з кожним потенційно небезпечним гравцем на ринку. З плином часу, змінюється усвідомлення і підхід до розвитку власних компаній, їх положенню на ринку товарів і послуг, змінюються інструменти управління маркетингом. Продукт або кінцева послуга більше не є єдиною складовою успіху компанії. Споживач все більше вимогливий до якості сервісу, що надається, більш чутливий до індивідуального підходу, більше відкритий для креативного мислення і нестандартних рішень його питань і проблем.

Таким чином, можна зробити висновок, що партнерські відносини як новий інструмент в управлінні бізнесом об'єднує всі фактори і відповідає запитам не тільки споживачів, але і самих компаній. Існує безліч особливостей при укладенні партнерства між двома організаціями, які також індивідуальні і вимагають ретельного опрацювання та аналізу, перш ніж партнерство буде офіційно закріплено. Дуже багато залежить від того, які цілі переслідує компанія в момент пошуку потенційного партнера, яку маркетингову стратегію вона переслідує, і які цінності лежать в основі створення і роботи цієї компанії. Ще більше значення має спільність цих параметрів з компанією партнером. Загалом, такий напрямок маркетингу, як партнерські відносини, є актуальним в даний час і має свої особливості, які необхідно враховувати, при виборі такої стратегії для розвитку бізнесу.

Список використаних джерел

1. Дибчук Л.В., Головчук Ю.О., Пчелянська Г.О. Маркетингове управління діяльністю вітчизняних суб’єктів господарювання на ринку туристичних послуг України. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2021. № 5, Т. 1. С. 252-257.

2. Головчук Ю.О., Дибчук Л.В. Маркетинг взаємовідносин як важливий елемент конкурентної маркетингової стратегії. *Причорноморські економічні студії*. 2019. №43. С. 89-92.

3. Котлер Філіп Маркетинг від А до Я. 80 концепцій, які варто знати кожному менеджеру. Пер. з англ. Олексій Сіпігін. Київ: Альпіна Паблішер, 2021. 251 с.

4. Stadnyk V. et al. The concept of marketing of balanced development and features of its implementation in the food market. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journa*, ISSN 2414 – 584X. Vol 6. No 3. 2020. P.80-95.

5. Дибчук Л.В. Формування комплексу маркетингових комунікацій на засадах маркетингу партнерських відносин. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2019. № 4. Т. 2. С. 302-307.

6. Дибчук Л.В. Роль комунікативного менеджменту в зміцненні євроінтеграційних процесів у системі публічного управління. *України. Публічне управління та адміністрування в Україні: євроінтеграційний поступ:* матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. уч., м. Івано-Франківськ, 31 трав. 2024 р. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2024. С.86-89.

Прохорчук С.В., к.е.н., професор
Тхоржевський В.В., викладач
ВНЗ Міжнародний університет бізнесу і права
Куляс Д.І., викладач
ПВНЗ Вінницький інститут конструювання одягу та підприємництва

ОБЛІКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Результати господарської діяльності підприємства характеризуються низкою економічних показників, одним із найважливіших серед яких є прибуток. У кінцевому підсумку прибуток гарантує фінансову стійкість і платоспроможність підприємств та забезпечує фінансові ресурси для їх розвитку. Прибуток є рушійною силою економіки і стимулює підприємців до фінансової діяльності, забезпечуючи тим самим прогрес соціально-економічної системи. Для того щоб підприємства могли стабільно розвиватися в довгостроковій перспективі, їм необхідно оптимізувати свої доходи і витрати, а також джерела фінансування. Тому необхідно створити ефективні механізми управління прибутком на підприємствах, які також забезпечують розвиток економіки країни в цілому.

У ринкових умовах української економіки значення прибутку для суб'єктів господарювання надзвичайно велике. Це значення проявляється у функціях, які виконують досліджувані економічні та бухгалтерські категорії. По-перше, прибуток є найбільш ефективним джерелом фінансових ресурсів для суб'єкта господарювання. По-друге, частка прибутку через розподільчі механізми наповнює дохідну частину бюджету всіх рівнів. По-третє, прибуток є засобом реалізації соціальної політики підприємства і держави. По-четверте, прибуток − це показник ефективності підприємства і механізм захисту від неплатоспроможності. Однак, виходячи з перелічених вище характеристик, можна стверджувати, що дана категорія є одним із найважливіших і

узагальнюючих показників фінансових результатів господарської діяльності, метою підприємницької діяльності та індикатором успішності підприємства і його ефективного управління.

Сучасна господарська діяльність корпоративного суб'єкта спрямована на отримання прибутку. Саме через потенціал і можливість отримання прибутку господарюючі суб'єкти приходять у певні сфери діяльності та йдуть з певних сегментів ринку, якщо вони не приносять прибутку або якщо існує побоювання виникнення такої ситуації. З розвитком економічної теорії змінювалося як поняття прибутку, так і підходи до методології його визначення. Прибуток - важлива категорія, яка накопичила безліч різних підходів до її визначення. Це породжує суперечності в трактуванні природи прибутку.

Різні трактування природи прибутку як економічної категорії в сучасному контексті є важливими як у теоретичному, так і в практичному плані. Однак на практиці особливе значення має інтерпретація цього визначення з погляду прикладних економічних наук, у тому числі бухгалтерського обліку. У цьому контексті деякі дослідники розглядають прибуток як об'єкт бухгалтерського обліку, при цьому С. Кучеркова зазначає. Кучеркова зазначає, що бухгалтерський прибуток − це фактичний приріст капіталу за звітний період, який визначається за даними бухгалтерського обліку. Загалом ми частково згодні з цією точкою зору, але зазначаємо, що коли ми говоримо про прибуток як про економічну категорію, ми говоримо про якісний аспект цього економічного суб'єкта, а коли ми говоримо про прибуток як про бухгалтерську категорію, то тут є присутнім кількісний аспект.

Прибуток − це система економічних відносин між підприємцями (роботодавцями, власниками засобів виробництва) і найманими працівниками з приводу виробництва, розподілу і привласнення створеної додаткової вартості, що відокремлюється у вигляді надлишку над вартістю вкладеного капіталу. Це якісне вираження як об'єктивної економічної категорії. Водночас її трактують як результат господарської діяльності окремого підприємства або сектору економіки, який визначається різницею між виручкою, отриманою від реалізації продукту (послуги), і сумою витрат на його виробництво. Це кількісне визначення цієї категорії.

Необхідно ефективно управляти прибутком через ефективну і правильно сформовану систему управління. Це пов'язано з тим, що вона відіграє важливу роль у розвитку підприємства і гарантує дотримання інтересів його власників і працівників.

Функціонування раціональної системи управління прибутком на підприємстві дає змогу вчасно виявляти негативні процеси і тенденції в його діяльності, а також розробляти низку заходів щодо запобігання загрозі погіршення фінансового становища та забезпечення подальшої фінансової стійкості в умовах конкурентного економічного середовища. Вирішення цього завдання можливе за наявності внутрішнього інформаційного забезпечення, що формується підсистемами бухгалтерського обліку та економічного аналізу. Однак створення ефективної системи обліково-аналітичного забезпечення

управління прибутком є непростим завданням, особливо з огляду на нівельованість аналізу як функції управління, характерну для більшості вітчизняних компаній.

Список використаних джерел

1. Войтко Н.М. Особливості застосування методу нарахування доходів в бюджетних установах. *Вісник ЖІТІ*. 2022 № 7. С.231-233
2. Гуцалюк Л.П. Організація перевірок використання бюджетів усіх рівнів. Фінанси України. 2023. № 7. С.27-33
3. Ivanova N. et al. Peculiarities of the E-commerce Development in the Conditions of Digital Economy. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, VOL. 21. No 12. December 2021, 193-202 https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.12.28

Стасюк В. А., магістрант
***Науковий керівник:* к.е.н., доцент кафедри гуманітарних, економічних та фінансово-облікових дисциплін**
Колотій С. В.
Вінницький кооперативний інститут

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ЕКСПОРТНО-ІМПОРТНИХ ОПЕРАЦІЙ ТА ЇХ РОЛЬ У ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

В сучасних умовах зовнішньоекономічні зв’язки впливають на рішення соціально-економічних проблем практично у всіх країнах світу. Цей вплив виконується як на рівні держави, так і на рівні регіонів країни і окремих підприємств.

Зовнішньоекономічні зв’язки – це міжнародні торгово-економічні зв’язки, які представлені сукупністю різних форм, засобів, методів зовнішньоторгових, науково-технічних, виробничих, валютно-фінансових, кредитних відношень між країнами.

Зовнішньоекономічну діяльність розуміють як один з аспектів зовнішньоекономічних зв’язків, як сферу самостійної виробничо-комерційної діяльності підприємств і організацій. В ході реформи економіки України підприємства і організації одержали право виходу на зовнішній ринок. Вони самостійні в виборі іноземного партнера і номенклатури товарів для експортно-імпортної угоди, у встановлені ціни, в визначені виду і форми ЗЕД.

Формами зовнішньої торгівлі є: експорт, імпорт, реекспорт, реімпорт товарів і послуг. Разом з тим зовнішня торгівля використовує практично всі форми ЗЕД. Наприклад, одна з форм міжнародного науково-технічного співробітництва – спільне дослідження, результат якого патентується, потім патент продається і представляє собою експорт послуги.

Зовнішньоекономічна діяльність впливає на розвиток економіки в цілому, по-перше, дякуючи одержанню валютної виручки від експорту.

По-друге, зовнішньоекономічна діяльність сприяє підвищенню технічного рівня виробництва за рахунок імпорту сучасної техніки і технології. Сприяти розширенню передачі сучасної технології на умовах рівних можливостей для всіх країн призваний міжнародні нормативні документи, такі як "Кодекс поведінки в області передачі технології", розроблений під егідою конференції ООН по торгівлі і розвитку.

Мета кодексу полягає в тому, щоб сформулювати міжнародні норми, які здатні забезпечити країнам, що розвиваються, доступ до нових і найновіших технологій, якими ТНК намагаються володіти монопольно.

По-третє, зовнішньоекономічна діяльність сприяє розвитку економіки за рахунок довгострокового виробничого співробітництва і стабільних зв’язків між іноземними партнерами по спільній діяльності в виробництві конкурентоспроможної продукції і виходу з нею на світові ринки.

По-четверте, зовнішньоекономічна діяльність є структуроутворюючим і прискорюючим фактор, який сприяє підвищенню рівня якості життя. Світовий досвід показує, що удосконалення структури суспільного виробництва тільки за рахунок власних сил неможливо. Прогресивні зміни в організації виробництва виконуються в світі за рахунок використання переваг міжнародного розподілу праці.

Управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства потребує підпорядкування всього господарського механізму з метою стимулювання експортно-імпортних операцій, підтримки конкурентоспроможності підприємства. Невід’ємною складовою вищевказаного механізму є організаційно-економічний механізм.

Зовнішньоекономічна діяльність підприємства представляє собою передусім здійснення експортно-імпортних операцій. Тому слід чітко визначити наступні положення:

1) експорт – вивезення товару або капіталу за кордон самостійно або із залученням послуг незалежних маркетингових посередників;

2) імпорт − завезення з-за кордону на комерційній основі товарів, призначених для споживання, капіталів, а також операцій (послуг) матеріального характеру, що здійснюються іноземними виробничими організаціями;

3) реекспорт – вивезення з країни імпортних товарів як у незмінному вигляді, так і після деякої обробки (сортування, очищення, перепакування тощо);

4) реімпорт – зворотне завезення з-за кордону вітчизняних товарів (непроданих, забракованих), що не піддавалися там переробці;

5) транзитні перевезення вантажів, вагонів, поїздів або пасажирів через проміжну станцію, дорогу, район між різними державами.

Таким чином, в сучасній економіці зовнішньоекономічна діяльність є важливим елементом господарювання економічних одиниць. При здійсненні

даної діяльності необхідні правильна організація, планування діяльності, чітко поставлені цілі ЗЕД, визначення напрямків їх досягнення.

Список використаних джерел

1. Ковтун Е. О., Дронов Д. В. Шляхи підвищення ефективності зовнішньоекономічних операцій підприємств. [Електронний ресурс]: http://www.rusnauka.com/11_EISN_2010/Economics/64169.doc.htm

2. Афанасьєв М. В. Економіка підприємства: навчально-методичний посібник. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2003. 410 с.

3. Рунко Л.В. Організація міжнародних кредитно-розрахункових операцій в банках: посібник. К.: Видавничий центр „Академія”, 2016. 376 с.

4. Ivanova N. et al. Peculiarities of the E-commerce Development in the Conditions of Digital Economy. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, VOL. 21. No 12. December 2021, 193-202 https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.12.28

Стасюк В. А., магістрант
***Науковий керівник:* к.е.н., доцент кафедри гуманітарних, економічних та фінансово-облікових дисциплін Колотій С. В.**
Вінницький кооперативний інститут

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ЕКСПОРТНО-ІМПОРТНИХ ОПЕРАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Існує дві точки зору на поняття «ефективність ЗЕД підприємства». В одних джерелах ефективність якої-небудь системи трактується як її пристосування до виконання поставленого завдання, а в інших – як результативність системи, або ступінь використання її можливостей, яка визначається на основі порівняння отриманих економічних результатів з витратами ресурсів на їх досягнення.

Аналіз цих двох підходів до поняття ефективності ЗЕД показує, що вони пов’язані один з одним. Дійсно, чим вище експортний (імпортний, експортно-імпортний) дохід, тим вище ступінь реалізації експортного (імпортного, експортно-імпортного) потенціалу підприємства, а отже, вища ймовірність успіху його зовнішньоекономічної діяльності.

На рівні підприємства під економічною ефективністю необхідно розуміти ступінь збільшення доходу від зовнішньоекономічних операцій, отриману як різницю між результатами та витратами на їх реалізацію, а систему показників економічної ефективності ЗЕД підприємства можна представити у вигляді двох груп: показники ефективності і показники ефекту.

Показники ефекту представляють різницю між доходами та витратами на досягнення в грошовому виразі.

Основними показниками ефективності діяльності підприємства є фінансові показники – прибутковості (рентабельності), які розраховуються як відношення отриманого прибутку до витрачених коштів або як відношення прибутку до обсягу реалізованої продукції. Як показує закордонна і вітчизняна практика,

для аналізу ефективності діяльності підприємства широко використовуються показники: рентабельність по чистому прибутку (рентабельність активів) Ra і рентабельність продажів Rn. Дані показники розраховуються наступним чином:

$$Ra = \frac{ЧП}{A},$$

$$Rn = \frac{ЧП}{РП},$$

де ЧП − чистий прибуток підприємства (або прибуток, що залишається в розпорядженні підприємства після сплати податків), грн.; А - активи (або майно) підприємства, грн.; РП – реалізована продукція, грн.

Рентабельність по чистому прибутку показує прибуток, який отримує підприємство на одну гривню майна (активів) підприємства.

Рентабельність продажів − один з індикаторів діяльності підприємства, який чутливо реагує як на зовнішні впливи, зокрема, через показник обсягу реалізованої продукції, так і на внутрішні зміни.

Рентабельність продажів не показує ефективність використання майна підприємства, тобто його активів А. Показником ефективності діяльності підприємства і критерієм достатності обсягу продажів при базовому рівні рентабельності може служити майно підприємства, з допомогою якого може бути визначений показник оборотності активів О:

$$O = \frac{РП}{}.$$

Аналізуючи ефективність діяльності підприємства, не можна обмежуватися лише фінансовими показниками. Необхідно провести оцінку всіх параметрів роботи компанії. Підприємство, що робить упор тільки на фінансову сторону своєї роботи, в довгостроковій перспективі може знижувати ефективність своєї роботи.

Підприємства-експортери, безумовно, потребують моніторингу ефективності зовнішньоекономічної діяльності. Основні резерви ефективності закладені в підрозділах підприємства, задіяних у зовнішньоекономічної діяльності, істотно залежать від зв'язків з постачальниками і клієнтами.

Низькі показники в короткостроковому періоді, зокрема, рентабельності не у всіх випадках свідчать про неефективну роботу підприємства. Так, вони будуть невисокими, якщо підприємство інвестує значні кошти на придбання нових технологій і обладнання.

Таким чином, на сьогоднішній день певного стандартизованого методу оцінки зовнішньоекономічної діяльності підприємства не існує. Найбільш поширеними є розрахункові методи оцінки, що включають набір простих, в плані розрахунків, показників, до таких можна віднести: економічні показники ефекту і економічної ефективності зовнішньоторговельної діяльності. Більш широкими за своїм застосуванню є показники рентабельності, вони - є відмінним доповненням до вищезгаданих показників.

Список використаних джерел

1. Ivanova N. et al. Peculiarities of the E-commerce Development in the

Conditions of Digital Economy. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, VOL. 21. No 12. December 2021, 193-202 https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.12.28

2. Семенов Г. А. Економічна ефективність зовнішньоекономічної діяльності акціонерного товариства. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. N4 (18). С. 54-59.

3. Стефаненко М.М. Методологічні заходи організації зовнішньоекономічної діяльності підприємства. [Електронний ресурс]. *Економіка фінанси, право.* 2012. №8. http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Efp/2012_8/1.pdf

4. Сухарській В. С. Зовнішньоекономічна діяльність: організація і управління: монографія. Тернопіль: Видавництво Астон, 2017. 496 с.

Тюкалова-Безродна А.В., бакалавр
***Науковий керівник*: д-р. філософії, викладач кафедри менеджменту, маркетингу та підприємництва**
Шевчук А.Л.
Вінницький кооперативний інститут

ЛОГІСТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ

Сучасні економічні тенденції характеризуються євроінтеграційним курсом, що впливає на торговельну діяльність роздрібних підприємств. Традиційні логістичні ланцюги зазнають змін, і це спонукає компанії впроваджувати нові підходи до управління та організації, щоб підвищити свою ефективність.

2023 рік став перехідним для роздрібної торгівлі у контексті виходу з пандемії. Для деяких підприємств повернення до рівня логістики 2019 року стало бажаним, тоді як інші вважають це скороченням проблемою для доходів. В умовах повільного економічного зростання та зростання витрат компаніям доводиться пристосовуватися до змін, зважаючи на вплив клієнтів. Це вимагатиме як підвищення продуктивності, так і впровадження інновацій в транспортних операціях.

Проблеми з пошуком та якістю робочої сили залишаються актуальними для роздрібної торгівлі, оскільки загальна нестача кадрів у всіх галузях ускладнює менеджерам з логістики поповнювати ресурси або будувати стратегії зростання. Тому роздрібній логістиці необхідно зосередити увагу на збереженні ресурсів і автоматизації для підтримки ефективності.

Зростання витрат на робочу силу, паливо та капітал стало серйозною проблемою для роздрібних підприємств. Це змушує лідерів логістики зосередитися на зусиллях щодо скорочення витрат. У компаніях, які не можуть компенсувати зростання витрат за рахунок збільшення виручки, є високий тиск на скорочення витрат. Традиційні моделі роботи у логістиці та транспорті

переглядаються переглядатися, оскільки керівництво прагне зберегти рентабельність. Лідерам логістики потрібно проявляти креативність та звернутися до стратегічного моделювання, щоб виявити можливості для зниження витрат у ланцюгах постачання та політиках обслуговування.

В результаті зростання витрат і потреби клієнтів, підприємства роздрібної торгівлі повинні зосередитися на нових бізнес-моделях, які базуються на логістичних рішеннях і електронній взаємодії з клієнтами. Наприклад, у дистрибуції відбувається перехід від фіксованих циклів доставки до гібридних маршрутів, що поєднують фіксовані та динамічні постачання, що забезпечує економічніші операції і гнучкість у обслуговуванні клієнтів.

Українська логістика, як і світова, зіштовхнулася з багатьма викликами, зокрема цифровими трансформаціями, складною автоматизацією та потребою в інформації в реальному часі, а також важливістю гнучкості в ланцюгах постачання.

Однак через війну в Україні ситуація ускладняється: обстріли, кібератаки, перебої з електропостачанням і необхідність оптимізації логістичних маршрутів, замінюючи старі назви населених пунктів на нові.

Спостерігається значний регіональний перерозподіл у логістиці – наприклад, Харківська та Чернігівська, Миколаївська та Херсонська області частково втратили свій економічний потенціал через постійні обстріли, а 70% морських перевезень перейшло на сухопутний транспорт.

Сучасні тенденції в економіці, зокрема євроінтеграційні процеси, вимагають від роздрібних підприємств адаптації своїх бізнес-моделей і впровадження нових підходів до управління, щоб залишатися конкурентоспроможними.

Отже, виклики постпандемічного період стали перехідним етапом , зокрема для ланцюгів постачання. Підприємства зіткнулися з необхідністю оптимізації витрат та пошуку нових ринкових можливостей в умовах зростання витрат.

Нестача кваліфікованих кадрів залишається серйозною проблемою для роздрібної торгівлі, що ускладнює ефективне управління логістикою і транспортуванням. Для зменшення витрат і підвищення ефективності підприємства роздрібної торгівлі повинні впроваджувати нові операційні моделі, зокрема гібридні маршрути доставки, що забезпечують більшу гнучкість і економічність.

Війна в Україні створює додаткові труднощі для логістики, зокрема через безперервні обстріли і перебої з електропостачанням, що потребує переосмислення логістичних маршрутів і стратегії розподілу. Ключовими аспектами успішної роботи у сфері логістики будуть гнучкість, цифрові трансформації та здатність швидко реагувати на зміни в ринковому середовищі.

Список використаних джерел

1. Бойко І. Торговельна діяльність роздрібних підприємств в умовах євроінтеграції. Економіка та управління, 2023, 12(3), 45-60.

2. Задорожня В. Цифрові трансформації у логістиці: нові підходи та інновації. Економічний вісник, 2024, 19(4), 100-115.

3. Коваленко Т. Ефективність роздрібної торгівлі: нові бізнес-моделі. Вісник економічної науки, 2024,15(1), 67-75.

4. Петренко Р. Гнучкість в ланцюгах постачання: стратегії адаптації до змін. Міжнародний журнал управлінських досліджень, 2024, 10(2), 50-62.

5. Шевчук А. Система логістичного забезпечення міжнародного товароруху. Innovation and Sustainability. 2022. № 2. С. 155-162.

Фурман В. В., магістрант
***Науковий керівник:* д.е.н., професор кафедри менеджменту, маркетингу та підприємництва**
Драбовський А. Г.
Вінницький кооперативний інститут

ПРОЦЕС ВИБОРУ СТРАТЕГІЧНИХ ПРІОРИТЕТІВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Розробка стратегії розвитку підприємства − обов'язкова умова успішного розвитку підприємства, що дозволяє організувати роботу підприємства, як в поточний період часу, так і в довгостроковій перспективі, найбільш ефективно і доцільно використовувати ресурси підприємства, скоординувати роботу всіх служб і підрозділів, визначивши пріоритети його розвитку.

Визначення пріоритетів розвитку підприємства − важливе і складне завдання, що стоїть перед його керівництвом. Пріоритети стратегічного розвитку повинні відповідати критеріям доцільності, ефективності та перспективності.

Можливі безліч напрямків стратегічного розвитку, робота з якими ведеться в різних поєднаннях з урахуванням їх безпосередньої та перспективної важливості. Всі їх можна об'єднати в наступному переліку:

– розвиток технологій − кінцевою метою є виробництво продукту з заданими параметрами найбільш економічним і доцільним способом. Реалізується шляхом розробки і / або придбання нових або вдосконалених технологій;

–розвиток продукту − кінцевою метою є формування конкурентоспроможної товарної маси, що успішно реалізується на ринку і приносить підприємству бажаний дохід. Реалізується шляхом вдосконалення продуктів, що випускаються, освоєння нових видів продукції, диверсифікації або звуження продуктового портфеля і видів діяльності;

–розвиток ресурсної бази − кінцевою метою є забезпечення підприємства необхідними ресурсами необхідної якості в необхідні терміни і в необхідному обсязі. Реалізується шляхом модернізації, оновлення та розширення виробничої бази, формування конкурентоспроможного персоналу, оптимізації фінансування;

–розвиток управління − кінцевою метою є створення і підтримання ефективної системи управління підприємством, його підрозділами та видами діяльності. Реалізується шляхом розробки і впровадження сучасних технологій управління підприємством.

Для різних підприємств, що знаходяться на різних етапах розвитку і функціонують в різних умовах зовнішнього середовища ті чи інші напрямки є більш значущими, а інші − менш важливими. Значимість окремих складових розвитку підприємства визначається станом його зовнішнього і внутрішнього середовища.

Існують різні підходи, методики, що дозволяють оцінювати роботу підприємства, які можуть використовуватися при визначенні напрямків і пріоритетів його розвитку.

Таким чином, підставою для остаточного вибору пріоритетів розвитку підприємства є великий обсяг аналітичної роботи, що включає:

1) аналіз стану підприємства на поточний момент, включаючи розрахунок і аналіз показників забезпеченості, інтенсивності та ефективності використання ресурсів підприємства та результативності функціонування підприємства в цілому, вивчення їх динаміки і порівняння з планом; оцінку сформованої системи управління підприємством в цілому, його виробничої, фінансової та маркетингової діяльністю;

2) аналіз стану підприємства і його продукції на ринку, включаючи оцінку конкурентоспроможності товарів, що випускаються, визначення займаної частки ринку і позиції підприємства на ринку, вивчення динаміки досліджуваних показників і порівняння їх з планом;

3) визначення «сильних» і «слабких» сторін підприємства;

4) прогноз розвитку ринку як результат аналізу тенденцій, що склалися, а також існуючих небезпек, ризиків і можливостей;

5) визначення перспективних сфер і видів діяльності, сегментів ринку;

6) аналіз інвестиційних та інноваційних можливостей підприємства з метою визначення здатності підприємства до самостійної розробки і впровадження нововведень за ключовими напрямами діяльності;

7) формування стратегічних цілей і пріоритетів розвитку підприємства як продовження позитивних тенденцій його розвитку і використання його сильних сторін або як подолання негативних або навіть кризових тенденцій в розвитку підприємства, подолання і зміцнення його слабких сторін.

Результатом проведеної роботи повинні бути:

– оцінка стану підприємства, його проблем і перспектив, що дозволяє приймати якісні та обґрунтовані рішення як тактичного, так і стратегічного характеру;

– вибір і ранжування за пріоритетністю окремих напрямків розвитку підприємства, що дозволяє чітко сформулювати цілі розвитку бізнесу і координувати роботу по їх досягненню;

– наявність альтернатив розвитку і готовність підприємства їх використовувати, що забезпечує гнучкість і адаптивність підприємства;

– підготовка попереднього плану / прогнозу розвитку.

Список використаних джерел

1. Хвесик М. А., Сундук А. М. Управління розвитком національної економіки в контексті дії глобальних процесів. *Економіка України*. 2013. №3. С. 4 -16.

2. Червиць І. В. Чинники формування конкурентного ринкового середовища в економіці України: дис. канд. держ. упр.: 08.00.03 Київ, 2013. 204 с.

3. Черняк Н. І. Формування стратегії розвитку інноваційного потенціалу підприємства. *Інноваційний розвиток: економіка, управління, інформаційні технології, право, освіта :* матеріали І Міжнар. наук.-метод. конф., 15-16 листопада 2012 р.: в 2 т. Вінниця, 2012. Т. 2. С.136 -137.

4.Kovalchuk S. et al. Formation of a system approach to the optimization of marketing management at an enterprise. *Eastern – European journal of enterprise Technologies.* 3/4 (81). 2016. P. 4-12 https://doi.org/10.15587/1729-4061.2016.70540

Фурман В. В., магістрант
***Науковий керівник:* д.е.н., професор кафедри менеджменту, маркетингу та підприємництва**
Драбовський А. Г.
Вінницький кооперативний інститут

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Є неоднозначність трактувань у визначенні поняття «стратегічне управління», адже в історичному розвитку відбувалося зміщення центру уваги менеджерів із внутрішнього середовища компанії на його зовнішнє існування з метою забезпечення своєчасної та адекватної реакції на зміни, що постійно відбуваються у суспільстві.

Сучасні західні фахівці мають різні погляди на суть і природу стратегічного управління. Так, Г. Мінцберг вважає, що воно застосовується підприємствами, готовими до революційних змін, до яких їх підштовхує динаміка зовнішнього оточення. Підприємство, що постійно трансформується, повинно, на його думку, володіти механізмом самовизначення, тому що це і є стратегічне управління.

Разом з тим, Дж. Пірс і Р. Робертсон вважають таке визначення неповним, оскільки на їхню думку предмет стратегічного управління це є розробка і реалізація стратегії. Вона включає визначення місії, філософії, генеральної мети; аналіз та прогноз середовища та конкуренції; сильних і слабких сторін підприємства; планування цілей і стратегії. Таким чином, стратегічне управління є набором рішень і дій з формування й виконання стратегій, розроблених для того, щоб досягти мети організації.

У свою чергу, А. Роув розглядає стратегічне управління як процес ухвалення рішень, об'єднуючий внутрішні організаційні ресурси із сприятливими можливостями, що надаються зовнішнім середовищем.

Д. Глейдель і С. Хаттен доповнюють визначення попередніх авторів та вважають, що стратегічне управління – це процес визначення і встановлення зв'язків організації з оточенням, що полягає у досягненні вибраних цілей і бажаного стану взаємин з оточенням за допомогою розподілу ресурсів, що дозволяє організації та її підрозділам діяти ефективно і результативно.

А. Томпсон і Р. Стрікленд на перше місце в своїй концепції стратегічного менеджменту ставлять план управління підприємством, направлений на зміцнення його позицій, задоволення потреб і послідовне досягнення цілей.

Дещо іншу точку зору мають Г. Джонсон і К. Склуз, котрі зводять стратегічне управління до аналізу поточного положення підприємства у конкурентному середовищі; розробки, оцінки і вибору альтернатив; реалізації вибраної стратегії.

Л.Д. Ревуцкий вважає, що суть стратегічного управління підприємством, полягає у мінімізації відхилень фактичних значень найбільш важливих параметрів управління бізнесом від нормативних значень цих параметрів.

Проте Вілен і Хантер стверджують, що суть стратегічного управління – формування стратегії, тобто процес виведення довгострокових напрямів рухів, які, виходячи з шансів (ризиків), сильних і слабких сторін, роблять можливим розвиток. Такий процес містить формулювання місії, цілей, стратегії, політики (директив).

Ми вважаємо, що стратегічне управління – це сукупність заходів з попереднім аналізом сильних і слабких сторін, а також внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства, направлених на реалізацію обґрунтовано поставлених завдань, пов’язаних з високою ефективністю діяльності даного підприємства, що здійснюється на інноваційній основі та з покращенням соціальної сфери.

На нашу думку, здійснити точний прогноз ситуації, з якою підприємство може зіткнутися в майбутньому практично неможливо. Умови, в яких функціонує підприємство, постійно змінюються і підприємство повинне адекватно реагувати на все, що відбувається навколо, будь то поява на ринку нової технології або нового продукту. Для цього необхідно створити гнучку систему управління, яка змогла б внести необхідні коректування до плану, і тим самим дозволить підприємству отримати кращий результат.

Зрозуміло, що основною метою менеджменту є одержання прибутку, але при цьому необхідно застосовувати раціональну систему управління. Саме тому стратегічне управління спрямоване на встановлення, пояснення та досягнення цілі організації із застосуванням найоптимальніших схем.

1. Основні принципи стратегічного управління:
2. Цілеспрямованість: кожна стратегія спрямована на певну ціль, на досягнення конкретного результату.
3. Безперервність: означає, що стратегічне управління не є сталим

процесом та повинне постійно розвиватися та адаптуватися до змін у середовищі, в якому є організація.

4. Теоретико-методологічна обґрунтованість форм і методів: визначає необхідність використання широкого спектра наукових методичних прийомів.

5. Системний, комплексний підхід до розроблення стратегій та системи стратегічного управління загалом: необхідність досягнення цілей різного рівня та природи спричиняє і різні шляхи їх досягнення. Тому потрібно, щоб цілі та способи їх досягнення не суперечили між собою і мали систематичний характер.

6. Наявність необхідної послідовності етапів: оскільки стратегічне управління є системою з певними організаційними характеристиками, можна стверджувати, що проходження окремих етапів може здійснюватися паралельно, однак загальна спрямованість, а також наявність складної системи зворотних зв'язків – загальний принцип, порушення якого призводить до негативних наслідків.

7. Циклічність: означає, що етапи стратегічного управління мають повторювальний характер.

8. Унікальність систем стратегічного управління конкретними підприємствами: неможливо використовувати одну і ту саму систему стратегічного управління для підприємств, які займаються різною діяльністю, мають різну структуру та організацію праці. Навіть використовуючи певну розробку, її необхідно адаптувати до конкретної організації.

9. Використання невизначеності майбутнього як стратегічних можливостей: неможливо передбачити умови середовища, в яких працюватиме підприємство в майбутніх періодах. Тому під час планування стратегічного управління необхідно мати як позитивний план розвитку в майбутньому (інновації, розвиток економіки, вихід із кризи), так і негативний сценарій (зниження рівня економіки, нестабільність валюти, політичні суперечності).

10. Гнучка адекватність систем стратегічного управління змін і умов функціонування організацій: система стратегічного управління має удосконалюватися.

11. Результативність та ефективність: спрямовує систему стратегічного управління на досягнення високих результатів, причому не будь-яким, а найбільш ефективним способом.

Отже, процес управління стратегією вимагає виняткової уваги і контролю. Цю функцію вирішує такий процес, як оцінка і контроль виконання стратегії, який забезпечує: визначення того, що і за якими параметрами необхідно контролювати; оцінку стану контрольованих об'єктів відповідно до прийнятих стандартів або інших еталонних показників; з'ясування причин відхилень, якщо такі виявляються; здійснення корегування.

При контролі реалізації стратегій ці завдання набувають певної специфіки, оскільки стратегічний контроль прямує на з'ясування ступеня досягнення стратегічної мети підприємства за допомогою вибраної стратегії. Корегування наслідків стратегічного контролю може стосуватися як самої

стратегії, так і стратегічних цілей підприємства. Тому процес управління є замкнутим циклом.

Таким чином, стратегія підприємства у конкурентному середовищі передбачає знання суті стратегічного аналізу, уміння визначати місію підприємства, оцінювати і контролювати виконання стратегії як основи для вироблення та здійснення ефективної політики в ринкових умовах.

Список використаних джерел

1. Лаврук О. В. Формування мотиваційного механізму розвитку аграрних підприємств. *Економіка АПК*. 2014. №12. С. 84-90.
2. Латишева О. В., Касьянюк С. В., Мілявський М. Ю. Визначення особливостей управління витратами в системі формування стратегії економічної безпеки та сталого розвитку вітчизняних підприємств. *Економіка, фінанси, право*. 2018. № 7. С. 15-20.
3. Лозовський О. М., Чуприна В. Розробка стратегії розвитку підприємства. *Менеджмент XXI століття: сучасні моделі, стратегії, технології:* III Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., зб. наук. праць, 21 жовтня 2016 року. Вінниця, 2016. С. 378-380.
4. Луцяк В. В. Аналіз стану та перспективи розвитку малого виробничого підприємства на основі динамічних здібностей. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. № 4. С. 386-400.
5. Ivanova N. et al. Peculiarities of the E-commerce Development in the Conditions of Digital Economy. IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security, VOL. 21. No 12. December 2021, 193-202 https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.12.28

Хавлюк В.О., магістрантка
***Науковий керівник:* к.і.н., доцент,**
професор кафедри менеджменту,
маркетингу та підприємництва Дибчук Л.В.
Вінницький кооперативний інститут

ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Висока результативність системи розвитку співробітників – це один із основних критеріїв успіху організації. Кадри повинні володіти компетентностями, які задовольняють потреби ринку. Це можливо тільки через постійний розвиток. Тому серед основних завдань керівників є необхідність створення всіх умов для зростання та вдосконалення своїх підлеглих. Сучасні дослідження вказують на зростання значущості інвестицій у професійний розвиток, адже він підвищує конкурентоспроможність організацій. Водночас, залишаються питання, що потребують додаткового вивчення, зокрема, як оптимізувати перебіг розвитку персоналу для отримання найкращого результату.

Система професійної підготовки кадрів є важливим елементом управлінської практики, який забезпечує конкуренто-спроможність компанії на сучасному ринку. В нашому інформаційному суспільстві вже є нормою створення технологічних інновацій, а різні фактори часто змінюють економічні умови в Україні [6]. Все це стало рушійною силою для формування нових вимог до кваліфікації працівників різних установ. Це стало викликом передусім для керівників цих організацій, оскільки підтримка високого рівня кваліфікації працівників стає необхідною для успішного функціонування компаній. Зростання підлеглих включає в себе не тільки підвищення професійних навичок, але і мотивацію співробітників, що в кінцевому рахунку підвищує якість та об'єм трудової діяльності [1].

Розвиток кадрів можна трактувати як організований процес, спрямований на покращення фахових знань, навичок та компетенцій співробітників. Тут не тільки навчання, а й комплекс дій, що допомагають працівникам розкрити свій потенціал, адаптуватися до змін та досягати стратегічні цілі організації.

Процес зростання кадрів містить різні складові, які разом формують цілісну систему.

Основні етапи цього процесу включають: визначення потреб розвитку, розробка плану розвитку, реалізація заходів розвитку, оцінка результатів навчання, підтримка системи розвитку.

Забезпечення умов для безперервної професійної освіти та дотримання усіх вищезгаданих етапів є ключем до організації результативної системи поступу кадрів та її відповідності індивідуальним потребам працівників й стратегічним цілям організації.

Розвиток персоналу – це не тільки організація тренінгів та курсів. Насправді це стратегічна інвестиція у майбутнє компанії. Коли йдеться про досягнення успіху в бізнесі, варто враховувати не тільки фінансові показники, але й репутацію, інноваційність та здатність компанії адаптуватися до змін [2]. Саме розвиток працівників забезпечує цей цілісний підхід.

Між розвитком працівників та успіхом бізнесу існує міцний зв'язок. Створення дієвої системи розвитку співробітників дозволяє організації отримати значні переваги в різних аспектах.

Сучасний світ змінюється швидко, і бізнес повинен безперервно адаптуватися. Забезпечуючи отримання нових компетентностей своїм співробітникам, компанія піднімає свою конкурентоспроможність.

Працівники, які постійно розвиваються, працюють більш ефективно та прискорюють досягнення стратегічних цілей.

Кадри, про які турбується керівництво, цінують свою роботу [3].

Компанії, які активно займаються розвитком своїх співробітників, мають більш привабливий образ для потенційних клієнтів та кандидатів на вакансії [4].

Розвиток співробітників сприяє їхній творчій активності та відкритості до впровадження нових ідей [5].

Можливості професійного розвитку підвищують задоволеність працівників своєю роботою, що позитивно впливає на внутрішній клімат у колективі. Таким чином, розвиток персоналу не є витратами, а скоріше інвестицією в майбутній успіх компанії.

Розвиток персоналу відіграє важливу роль у досягненні успіху будь-якої організації. Це процес, який охоплює систематичне підвищення кваліфікації, оволодіння новими знаннями та навичками співробітників, що дозволяє їм краще виконувати свої професійні обов'язки та сприяє зростанню ефективності компанії загалом [6].

Існує широкий спектр моделей і концепцій розвитку персоналу, кожна з яких має свої особливості та може бути адаптована для різних організацій. Далі розглянемо найбільш поширені з них.

Індивідуальний підхід**.** Основною ідеєю цього підходу є орієнтація на потреби кожного працівника окремо. Організація створює індивідуальні плани розвитку, враховуючи кар'єрні цілі, сильні сторони та області для вдосконалення кожного співробітника. Він забезпечує високу мотивацію працівників та підвищує їхню лояльність до компанії. Потребує значних ресурсів та часу для розробки і реалізації індивідуальних планів [5].

Груповий підхід. Співробітників об'єднують у групи за професійними або функціональними критеріями для спільного навчання та розвитку. Ефективний для покращення командних навичок та зменшення витрат на навчання. Однак, може не враховувати індивідуальні потреби кожного учасника групи [3].

Системний підхід. Розвиток персоналу розглядається як частина загальної системи управління персоналом. Цей підхід інтегрує розвиток персоналу з іншими процесами, такими як планування, оцінка ефективності та управління кар'єрою .Забезпечує узгодженість та підвищує ефективність процесів розвитку персоналу [4]. Вимагає детальної розробки та впровадження системи управління персоналом [2; 7].

Компетентнісний підхід. Основний акцент робиться на розвиток конкретних компетенцій, необхідних для виконання роботи. Компанія визначає ключові компетенції та розробляє програми навчання для їх розвитку. Безпосередньо впливає на результативність діяльності компанії. Може бути складним для реалізації, оскільки потребує детального аналізу компетенцій [8].

Моделі розвитку персоналу. Модель 70-20-10. Вона базується на ідеї, що 70% нових знань та навичок працівники здобувають на робочому місці, 20% − через взаємодію з колегами, а 10% − за допомогою формального навчання [9]. Модель кар'єрного розвитку. Орієнтована на планування та реалізацію індивідуальних кар'єрних маршрутів працівників. Модель навчання на робочому місці. Вона передбачає здобуття нових знань і навичок безпосередньо в процесі виконання службових обов'язків [6].

Вибрана модель розвитку має відповідати загальним цілям організації. Важливо враховувати індивідуальні та колективні потреби працівників. Вибір моделі обмежується фінансовими можливостями організації. Модель розвитку має відповідати культурі компанії. Вибір оптимальної моделі розвитку

персоналу є складним завданням, яке потребує системного підходу. Важливо враховувати усі зазначені фактори та регулярно проводити аналіз ефективності обраної моделі [10].

При розробці програм навчання персоналу важливо визначити ключові знання та компетенції, які мають бути у співробітників. Хоча процес ідентифікації необхідних навичок може бути складним, дотримання цих основних етапів значно спростить завдання.

Комплексний підхід до навчання на підприємстві є необхідною умовою для підвищення кваліфікації персоналу. Така система повинна охоплювати різноманітні методи навчання, включаючи внутрішні тренінги, які забезпечують цільову підготовку в межах організації, зовнішні курси для розширення професійних знань, онлайн-навчання, що дозволяє адаптуватися до сучасних технологій, та самонавчання, яке стимулює розвиток особистих навичок. Впровадження різних форм навчання сприяє всебічному розвитку працівників та підвищенню їхньої здатності до виконання складних завдань. Взаємодоповнюючий характер цих елементів навчання забезпечує ефективне засвоєння нових знань та їх оперативне застосування на практиці.

Внутрішні тренінги, що організовуються безпосередньо на підприємстві, допомагають швидко пристосуватись персоналу до конкретних вимог компанії. Такі навчальні заходи дозволяють ефективно враховувати унікальні особливості кожного працівника та бізнес-процесів й своєчасно вдосконалювати навички працівників відповідно до актуальних викликів. Завдяки внутрішнім тренінгам, персонал може отримати цільову підготовку, орієнтовану на специфічні завдання та пріоритети організації. Це значно підвищує рівень продуктивності та ефективності роботи, оскільки навчання безпосередньо відповідає поточним потребам підприємства [4]. Крім того, такі тренінги сприяють формуванню згуртованості в колективі, який краще розуміє внутрішні процеси та стратегії компанії. У кінцевому підсумку, внутрішні тренінги стають важливим інструментом для підтримки високого рівня професіоналізму та адаптивності організації.

Зовнішні курси представляють собою важливий ресурс для отримання актуальних знань і сучасних практик, які можуть суттєво підвищити кваліфікацію працівників. Ці навчальні програми зазвичай організовуються сторонніми освітніми установами або професійними асоціаціями, що дозволяє отримати доступ до передових методик та інноваційних рішень, ще не впроваджених в організації. Завдяки зовнішнім курсам, працівники мають можливість ознайомитися з новітніми тенденціями в їхній галузі, що сприяє їх професійному розвитку [2; 6]. Інтеграція таких знань у робочі процеси може забезпечити значну конкурентну перевагу для підприємства. Крім того, зовнішні курси часто пропонують можливості для нетворкінгу та обміну досвідом з професіоналами з інших організацій, що може бути додатковим джерелом корисних ідей та практичних порад [7].

Онлайн-навчання забезпечує зручність та комфорт у процесі освітнього розвитку, дозволяючи проходити курси в будь-який час та з будь-якого місця

[6; 7]. Така форма навчання дозволяє працівникам адаптувати освітні програми до власного розкладу, що значно полегшує поєднання навчання з професійною діяльністю та особистими зобов'язаннями. Онлайн-платформи часто пропонують інтерактивні інструменти, такі як відео-лекції, вебінари та форуми для обговорень, що сприяє більш ефективному засвоєнню матеріалу. Цей формат навчання також забезпечує можливість навчання у власному темпі, що дозволяє краще засвоїти складні теми. Додатково, онлайн-навчання дозволяє легко відстежувати прогрес та отримувати зворотний зв'язок від викладачів. Таким чином, онлайн-навчання є ефективним і зручним інструментом для професійного розвитку, що сприяє підвищенню кваліфікації працівників у сучасному динамічному середовищі.

У сучасних умовах економічної невизначеності та швидких змін на ринку праці організації шукають ефективні методи розвитку персоналу. Одним із таких підходів є менторство та коучинг, що дозволяє не лише покращити професійні компетенції працівників, але й сприяє їхньому особистісному зростанню та залученню до корпоративної культури.

Менторство і коучинг є взаємодоповнюючими інструментами розвитку персоналу, хоча мають певні відмінності. Менторство передбачає наставництво з боку досвідченого колеги, який допомагає молодшому співробітнику або новачку адаптуватися до робочого середовища, передає знання, ділиться своїм досвідом і навичками. Коучинг, у свою чергу, є більш структурованим процесом, що зосереджується на розвитку конкретних навичок або досягненні певних цілей через індивідуальні зустрічі, в яких коуч (часто досвідчений співробітник або зовнішній фахівець) допомагає розкрити потенціал працівника та знайти шляхи досягнення професійного успіху [3; 10].

Важливим чинником, що впливає на успіх компанії, є якість людських ресурсів, зокрема рівень кваліфікації та мотивації працівників. Ефективна система мотивації та винагороди є ґрунтовним інструментом для заохочення співробітників до безперервного професійного розвитку, що також сприяє підвищенню конкурентоспроможності організації [3; 5].

Система мотивації та винагороди має прямий вплив на готовність співробітників до розвитку [8].

Система винагороди, що акцентується на визнанні досягнень співробітників, сприяє формуванню почуття самореалізації та професійної задоволеності. Це, в свою чергу, стимулює працівників до постійного самовдосконалення та здобуття нових знань і навичок [6].

Фінансові стимули, такі як премії, бонуси або підвищення зарплати за досягнення певних кваліфікацій або закінчення навчальних курсів, є потужним мотиватором для співробітників до розвитку. Дослідження показують, що чітка залежність між рівнем кваліфікації та фінансовою винагородою значно підвищує готовність працівників інвестувати час та зусилля у професійний розвиток [10].

Перспектива кар’єрного росту є потужним стимулом для розвитку. Якщо компанія забезпечує можливості для просування по службі за умови здобуття

певних навичок чи кваліфікацій, це створює додатковий стимул для професійного розвитку [9].

Інвестиції в освітні потреби кадрів є важливим компонентом стратегії успішних компаній. У контексті сучасного ринку праці, що характеризується високою динамікою змін та технологічними нововведеннями, економічна ефективність таких інвестицій стає дедалі важливішою темою для дослідження.

Економічна ефективність інвестицій у розвиток персоналу оцінюється за допомогою кількісних та якісних показників, що відображають співвідношення між витратами на розвиток співробітників і отриманими результатами. До ключових показників належать:

1. Збільшення продуктивності праці. Показник вимірюється як відношення результатів діяльності (наприклад, обсягів виробництва, рівня продажів) до затрат на навчання персоналу. Згідно з дослідженням McKinsey, продуктивність праці може збільшитись на 20-30% завдяки ефективному навчанню співробітників [10].

2. Зменшення плинності кадрів. Інвестиції у розвиток персоналу сприяють зниженню рівня плинності кадрів, що дозволяє компанії зберегти висококваліфікованих співробітників. Дослідження Gallup показують, що організації, які активно інвестують у навчання персоналу, мають на 25% нижчу плинність кадрів [7].

3. Підвищення задоволеності працівників. Високий рівень задоволеності працівників, спричинений можливістю професійного розвитку, сприяє зростанню лояльності та мотивації, а це позитивно впливає на результати їхньої діяльності.

Отже, на основі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки: по-перше, розвиток персоналу є одним із найважливіших елементів успішної організаційної стратегії для досягнення довгострокових економічних результатів, по-друге, ефективне використання сучасних моделей розвитку персоналу підвищує конкурентоспроможність компанії, по-третє, адаптація системи мотивації і винагороди до специфіки організації стимулює участь співробітників у підвищенні кваліфікації, по-четверте, необхідно розробляти індивідуалізовані програми навчання, орієнтовані на потреби працівників та організації.

Список використаних джерел

1. Ванденберг Дж., Райт С. Вплив розвитку персоналу на організаційну ефективність: нові підходи та перспективи. *Journal of Human Resource Management*. 2020. № 12. С. 123-135.

2. Гончар О., Карпова Н. Адаптація міжнародних моделей розвитку персоналу до українських реалій. *Економіка і прогнозування*. 2021. № 4. С. 65-78.

3. Журавльов В. Оцінка освітніх потреб персоналу в умовах сучасного ринку праці. *Економіка України.* 2022. № 7. С. 89-101.

4. Дибчук Л.В., Пітик О.В. Комунікації в колективі: формування корпоративного духу. *Соціально-компетентне управління корпораціями в*

умовах поведінкової економіки: матер. міжн. наук.-практ. конф., Луцьк, 2018. С. 475-478

5. Дибчук Л.В., Драбовський А.Г. Гнучкий кадровий менеджмент як основа ефективного управління підприємством. *Соціально-компетентне управління корпораціями в умовах поведінкової економіки:* матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк, 28 лист. 2018 р. Луцьк, 2018. С. 39-42

6. Сміт А. Мотивація та винагорода: сучасні підходи в управлінні персоналом. *International Journal of Business Management*. 2022. № 8. С. 112-124.

7. Wright P.M., McMahan G.C. Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. *Journal of Management*. 2020. Vol. 46, No. 6. P. 278-305.

8. Goncharuk A.G. Investment in Human Capital: Efficiency and Prospects for Ukraine. *Journal of Economic Development*. 2021. Vol. 34, No. 2. P. 149-161.

9. Ковальчук О. Створення системи управління персоналом: як почати з нуля. URL: https://www.kadrovik.ua/content/stvorennya-sistemi-upravl-nnya-personalom-yak-pochati-z-nulya.

10. Хлобистов Є. О., Штефанич А. М. Організація системи розвитку персоналу та шляхи підвищення її ефективності. Національний гірничий університет. URL**:** http://ir.nmu.org.ua/handle/123456789/3736.

Хавлюк В.О., магістрантка
***Науковий керівник:* к.і.н., доцент,**
професор кафедри менеджменту,
маркетингу та підприємництва Дибчук Л.В.
Вінницький кооперативний інститут

СТРАТЕГІЧНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ

Стратегічне управління розвитком персоналу є надзвичайно важливим елементом для забезпечення високої конкурентоспроможності та ефективності сучасних організацій. Цей підхід передбачає детальне та довгострокове планування, а також реалізацію комплексних заходів, що спрямовані на максимізацію потенціалу працівників відповідно до стратегічних цілей компанії. Завдяки такому управлінню компанія може розвивати свої ресурси й адаптуватися до нових викликів ринку, забезпечуючи безперервний розвиток і вдосконалення процесів.

Компетентнісний підхід до управління розвитком персоналу націлений на фокусування уваги на ідентифікацію та розвитку ключових навичок, які тісно пов'язані зі стратегічними цілями організації. Створення профілів компетенцій дозволяє точно визначити прогалини у професійних навичках працівників і розробити ефективні програми навчання для їхнього усунення. Такий підхід забезпечує підвищення загального професійного рівня співробітників та

дозволяє організації бути більш гнучкою та підготовленою до змін у динамічному бізнес-середовищі.

Не менш важливою складовою стратегічного управління є безперервне навчання персоналу. Підтримка актуальності знань і професійних навичок співробітників є запорукою підвищення їхньої продуктивності та забезпечення високої адаптивності до зовнішніх змін. Запровадження системи регулярних навчальних програм, які включають внутрішні тренінги та участь у зовнішніх освітніх заходах, сприяє стимулюванню професійного розвитку та зміцненню лояльності співробітників до компанії. Це створює культуру безперервного навчання, де кожен працівник відчуває підтримку та інвестування у свій розвиток.

Індивідуалізація розвитку є підходом, що дозволяє враховувати персональні цілі та амбіції кожного співробітника. Завдяки персоналізованим планам кар'єрного розвитку працівники відчувають тісніший зв'язок між власними зусиллями та професійним зростанням, що підвищує їхню мотивацію та задоволеність роботою. Це сприяє не лише зростанню продуктивності, але й зміцнює відданість колективу загальним цілям компанії, сприяючи формуванню згуртованої команди, яка активно працює на досягнення спільних результатів.

Технологічна підтримка є важливим чинником у сучасних підходах до управління розвитком персоналу. Використання передових систем управління навчанням (LMS) дозволяє автоматизувати та покращити процеси освітньої діяльності, проводити моніторинг навчання, а також оперативно адаптуватися до нових вимог ринку. Це надає можливість компаніям швидко впроваджувати дистанційні форми навчання та інші інноваційні підходи, що є надзвичайно важливими в умовах глобалізованого бізнес-середовища. Завдяки таким технологіям організації мають можливість підтримувати високий рівень компетентності своїх співробітників, що позитивно впливає на загальну ефективність діяльності та сприяє довготривалому успіху на ринку [1;2].

Значення стратегії розвитку персоналу полягає у створенні умов, які дозволяють організації залишатися гнучкою та адаптивною в умовах змінного зовнішнього середовища. Гнучкий підхід до управління персоналом допомагає компаніям швидко реагувати на виклики та зміни, що виникають, і забезпечує стійкість бізнесу. Це дає змогу керівникам оперативно адаптувати стратегії та спрямувати ресурси на підтримку найбільш важливих напрямків діяльності.

Інвестиції в розвиток співробітників сприяють зниженню плинності кадрів, оскільки формують у працівників довіру до компанії та забезпечують довготривалі трудові відносини. Співробітники, які відчувають підтримку та можливості для професійного зростання, більш схильні залишатися в організації, що мінімізує витрати на підбір і навчання нового персоналу.

Формування сильної корпоративної культури є результатом стратегічного підходу до розвитку персоналу. Коли компанія активно інвестує у своїх працівників і сприяє їх професійному зростанню, вона створює середовище, що підтримує інновації, командну роботу та залученість. Така культура сприяє

підвищенню ефективності діяльності компанії, оскільки співробітники відчувають свою значимість та вносять вклад у спільні цілі [2].

Одним із головних викликів у стратегічному управлінні розвитком персоналу є обмежені фінансові ресурси. Навчальні програми часто потребують значних інвестицій, що може бути проблемою для компаній з обмеженим бюджетом. Для зниження витрат організації можуть використовувати партнерські програми або залучати зовнішніх фахівців для проведення тренінгів та семінарів. Це допомагає оптимізувати ресурси та отримувати високу якість навчання при мінімальних витратах.

Ще одним викликом є опір змінам серед співробітників, що може уповільнити процес впровадження нових підходів та стратегій. Для зниження цього опору важливо розробити ефективну комунікаційну стратегію, яка пояснює працівникам переваги та потенційні вигоди від змін. Залучення працівників до обговорення планів та їх участь у процесах ухвалення рішень допомагають формувати позитивне ставлення до нововведень.

Швидкий розвиток технологій також є викликом для багатьох компаній, оскільки вимагає постійного оновлення знань і навичок співробітників. Впровадження гнучких систем навчання дозволяє організаціям оперативно адаптувати свої освітні програми до нових вимог ринку та технологій. Це забезпечує актуальність знань і допомагає компаніям залишатися конкурентоспроможними, навіть у швидкоплинному бізнес-середовищі [2;3].

З огляду на проведений аналіз, можна зробити висновок, що стратегічне управління розвитком персоналу є важливою складовою для досягнення стабільної конкурентоспроможності та підвищення ефективності сучасних організацій. Застосування компетенційного підходу дозволяє організаціям створювати точні профілі навичок, що допомагають виявляти прогалини у знаннях і вдосконалювати процес навчання. Завдяки цьому компанії можуть забезпечувати високий рівень підготовки співробітників, що сприяє їхній адаптації до швидкоплинних змін у бізнес-середовищі. Підтримка безперервного навчання підвищує продуктивність, допомагаючи працівникам підтримувати актуальність своїх знань і забезпечуючи їхню здатність ефективно реагувати на нові виклики та вимоги ринку.

Індивідуалізація підходу до розвитку персоналу дозволяє організаціям забезпечити кожному співробітнику персоналізовані кар'єрні плани, які враховують його цілі, амбіції та потреби. Це не тільки підвищує рівень мотивації та задоволеності працівників, але й стимулює їхню залученість до досягнення загальних корпоративних цілей. Такий підхід формує середовище, у якому працівники бачать зв’язок між своїми зусиллями та результатами, що позитивно впливає на загальний рівень продуктивності.

Впровадження сучасних технологій є важливим чинником для стратегічного управління розвитком персоналу. Використання систем управління навчанням (LMS) дозволяє автоматизувати процеси навчання та ефективно відстежувати результати. Завдяки технологіям компанії можуть оперативно оновлювати навчальні програми та адаптувати їх до сучасних

вимог, підтримуючи конкурентоспроможність своїх працівників навіть у швидкоплинному середовищі.

Значення стратегії розвитку персоналу полягає у забезпеченні гнучкості компанії, яка дає змогу швидко адаптуватися до нових умов і змін зовнішнього середовища. Гнучкий підхід допомагає керівництву швидко приймати рішення щодо перерозподілу ресурсів і оптимізації процесів. Інвестиції в розвиток працівників формують довіру до компанії, знижуючи плинність кадрів і сприяючи довгостроковим трудовим відносинам, що зменшує витрати на підбір і навчання нових співробітників.

Формування сильної корпоративної культури, що підтримує інновації та командну роботу, є одним із ключових результатів стратегічного підходу до розвитку персоналу. Така культура зміцнює відданість співробітників спільним цілям компанії, створюючи середовище, в якому працівники відчувають свою значимість і внесок у загальний успіх організації. Цей ефект посилює ефективність діяльності та сприяє постійному вдосконаленню процесів і результатів.

Водночас реалізація стратегічних підходів супроводжується певними викликами. Обмежені фінансові ресурси змушують компанії шукати альтернативні шляхи, такі як впровадження партнерських програм та залучення зовнішніх експертів для економії коштів. Опір змінам з боку персоналу може перешкоджати впровадженню нових стратегій, тому розробка ефективної комунікаційної стратегії є обов'язковою умовою для мінімізації негативних реакцій. Активне залучення співробітників до процесу змін допомагає зміцнити їхню підтримку та готовність до нововведень.

Отже, швидкий розвиток технологій вимагає постійного оновлення знань і адаптації навчальних програм, що є викликом для багатьох компаній. Використання гнучких систем навчання дозволяє своєчасно реагувати на ці виклики, підтримуючи високий рівень компетентності персоналу і його здатність швидко адаптуватися до нових технологій та методів роботи. Це допомагає компаніям залишатися на передових позиціях у своїй галузі, забезпечуючи стабільний розвиток та успіх на конкурентному ринку.

Список використаних джерел

1. Малтиз В., Батраченко А. Сучасний підхід до стратегічного управління розвитком персоналу підприємстваекономічні науки Молодий вчений. Стаття з журналу. № 3 (79) (2020) https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-3-79-49
2. Гулик Т.В., Кобзєв А.В. Стратегічне управління розвитком персоналу як джерело підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка і суспільство.* № 18. 2018. С. 353 - 358 https://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/49.pdf
3. Гнучке навчання. *Learn Solutions.* https://pg-group.online/gnuchke-navchannya/

4. Ivanova N. et al. Peculiarities of the E-commerce Development in the Conditions of Digital Economy. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, VOL. 21. No 12. December 2021, 193-202 https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.12.28

Чайка С.О., викладач
Вінницький кооперативний інститут

РОЛЬ МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У СТВОРЕННІ УСПІШНИХ КОМУНІКАЦІЙ ТА КОМЕРЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ

Маркетингові дослідження є фундаментальним елементом, який допомагає підприємствам формувати ефективні комунікаційні стратегії та досягати комерційних цілей. У сучасному світі, де конкуренція стає дедалі жорсткішою, а споживачі − більш вимогливими, саме якісні дослідження дозволяють приймати обґрунтовані рішення, що впливають на успіх компанії.

Маркетингові дослідження забезпечують компанії розуміння ринку, конкурентів та потреб цільової аудиторії. Вони включають збір та аналіз даних щодо споживчих уподобань, демографічних характеристик, поведінкових моделей та поточних трендів. Такі дослідження допомагають відповісти на ключові питання: хто є вашою цільовою аудиторією, які проблеми вони намагаються вирішити та як вони взаємодіють із продуктами чи послугами.

Завдяки точним даним, отриманим під час досліджень, компанії можуть створювати більш персоналізовані та цілеспрямовані комунікації. Це не тільки підвищує ефективність маркетингових кампаній, але й сприяє побудові довгострокових відносин з клієнтами [1].

Ефективні комунікації починаються з розуміння того, що потрібно споживачеві, та як найкраще передати цю інформацію. За допомогою маркетингових досліджень компанії можуть дізнатися, які канали комунікації обирає їхня аудиторія (соціальні мережі, електронна пошта, відеоконтент тощо), які меседжі найбільш резонують та як оптимально адаптувати повідомлення для різних сегментів ринку.

Наприклад, якщо дослідження показує, що певна група клієнтів надає перевагу відеоконтенту з демонстрацією продукту, компанія може зосередити свої ресурси на створенні відеороликів, які висвітлюють ключові переваги продукту. Це дозволяє збільшити залученість аудиторії та підвищити ефективність маркетингових зусиль [2].

Крім впливу на комунікації, маркетингові дослідження відіграють ключову роль у розробці комерційних стратегій. Інформація про конкурентів, динаміку цін, тенденції на ринку та очікування споживачів допомагає створювати оптимальні стратегії продажів, планувати запуск нових продуктів або вихід на нові ринки. Дослідження дозволяють уникнути невдач завдяки тестуванню концепцій та перевірці реакцій потенційних споживачів.

Створення успішних комерційних стратегій вимагає врахування багатьох факторів: цінової політики, дистрибуційних каналів, маркетингових бюджетів тощо [3]. Маркетингові дослідження дають можливість збалансувати ці аспекти та підвищити конкурентоспроможність компанії.

Наприклад, компанії, які активно використовують маркетингові дослідження, можуть досягати значних результатів. Сучасні технології дозволяють проводити онлайн-опитування, фокус-групи та аналіз даних із соціальних мереж для швидкого отримання інформації про тенденції та реакцію споживачів [4]. Це дозволяє знижувати ризики та робити більш обґрунтовані інвестиції в комерційні проекти.

Наведемо практичні приклади того, як компанії використовують маркетингові дослідження, показують, як ці інструменти допомагають досягати значних результатів у реальних умовах бізнесу.

Використання онлайн-опитувань. Багато компаній використовують онлайн-опитування для збору зворотного зв'язку від споживачів. Це дозволяє швидко дізнатися про задоволеність клієнтів, їхні потреби та уподобання. Наприклад, компанії у сфері роздрібної торгівлі можуть за допомогою опитувань визначити, які товари викликають найбільший інтерес, і, відповідно, коригувати асортимент. Велика міжнародна компанія з виробництва побутової техніки провела опитування серед своїх клієнтів для визначення функцій, яких не вистачає в їхніх пральних машинах. На основі отриманих результатів вони додали функцію швидкого прання, що суттєво підвищило продажі та клієнтське задоволення [5].

Фокус-групи для тестування нових продуктів. Фокус-групи − це ефективний метод збору думок щодо нових продуктів чи концепцій ще до їх виходу на ринок. Такий підхід допомагає уникнути потенційних помилок та адаптувати продукт відповідно до очікувань споживачів. Компанія, яка займається випуском косметичної продукції, запланувала випуск нового крему для обличчя. Перед офіційним запуском вони провели серію фокус-груп, де учасники могли протестувати продукт і висловити свої враження. Це дозволило виявити недоліки в текстурі та запаху крему, які були виправлені до моменту виходу на ринок.

Аналіз даних із соціальних мереж. Соціальні мережі – джерело цінної інформації про споживчі настрої, тренди та реакції на різні маркетингові кампанії. За допомогою спеціалізованих інструментів компанії можуть аналізувати згадки про бренд, відгуки та коментарі користувачів [6]. Великий ритейлер одягу використовував аналіз даних із соціальних мереж, щоб дізнатися про вподобання молодіжної аудиторії щодо стилю одягу. На основі отриманих даних вони запустили колекцію, яка відповідала популярним трендам, що значно збільшило їхні продажі серед молодих покупців.

Тестування рекламних кампаній. Перед запуском масштабних рекламних кампаній компанії використовують A/B тестування для перевірки різних варіантів реклами. Це дозволяє обрати найефективніший меседж, оформлення чи формат для конкретної аудиторії. Відомий виробник напоїв перед запуском

нової рекламної кампанії тестував два різні відеоролики на обмеженій групі глядачів. Результати тестування показали, що одна з версій значно більше резонувала з аудиторією завдяки гумору та емоційному компоненту. Ця версія була обрана для масштабної кампанії, що призвело до збільшення впізнаваності бренду та продажів.

Моніторинг трендів для розвитку нових продуктів. Дослідження ринку дозволяють компаніям відслідковувати нові тренди та розробляти продукти, які задовольняють поточні потреби споживачів [7]. Компанія, що спеціалізується на спортивному одязі, використовувала дані про зростання популярності екологічно чистих матеріалів. На основі цього вони розробили нову лінію одягу з перероблених матеріалів, що сприяло залученню нових клієнтів і зміцненню іміджу бренду як екологічно відповідального.

Застосування таких підходів допомагає компаніям не тільки ефективно адаптувати свої стратегії під реалії ринку, але й зменшити ризики та підвищити прибутковість.

Отже, роль маркетингових досліджень у створенні успішних комунікацій та комерційних стратегій важко переоцінити. Вони є ключовим інструментом, який дозволяє компаніям бути гнучкими, адаптуватися до змін та підвищувати свою конкурентоспроможність. Інвестиції в якісні маркетингові дослідження окупляться завдяки збільшенням прибутковості та стійким розвитком бізнесу.

Список використаних джерел

1. Дибчук Л.В. Оптимізація бізнес-процесів за допомогою штучного інтелекту. *Штучний інтелект у науці та освіті (AISE 2024). Artificial intelligence in science and education*: збірник матеріалів міжнародної наукової конференції (Київ, 1-2 березня 2024 р.) [Електронний ресурс]. Київ: УкрІНТЕІ, 2024. С.450 - 453

2. Kostiuk V. et al. Logistics infrastructure management in the system of digital transformation of the economy of Ukraine. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research.* Volume 14, Issue 2, Special Issue XLIII, 2024. P.133-137

3. Дибчук Л.В. Маркетинг і логістика в епоху електронної комерції. *Відновлення України та її регіонів в контексті глобальних трендів: управління, адміністрування, забезпечення*: тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 23-24 трав. 2024 р.). Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2024. С. 634-635.

4. Головчук Ю.О., Дибчук Л. В. Маркетингові дослідження як невід'ємна складова маркетингової діяльності підприємства. *Журналістика та реклама: вектори взаємодії:* тези доп. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 22 берез. 2023 р.). Київ: Держ. торг.-екон. ун-т, 2023. С.98-102

5. Дибчук Л. В., Тимофеєв Д. Г., Шагінян Є. А. Управління маркетинговою діяльністю підприємств в умовах ринкової економіки. *Вісник Хмельницького національного університету*. Економічні науки. 2010. № 6. Т. 4. С. 151-154

6. Dybchuk L. et al. Optimising Content in the Distribution of Trade and Agro-Industrial Enterprises through Digital Content Marketing. *Pak. j. life soc. Sci.* (2024), 22(2):10415-10427 https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00787

7. Дибчук Л.В. Тренди та прогнози розвитку електронної комерції в світі та в Україні. *Науково-практичний журнал «Регіональна економіка та управління».* 2019. № 1(23). С. 52-56.

Шамоян Б. М., магістрантка
***Науковий керівник:* к.е.н., доцент кафедри гуманітарних, економічних та фінансово-облікових дисциплін**
Кашпрук Ю. А.
Вінницький кооперативний інститут

СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Основою соціально-економічного розвитку будь-якого підприємства є його ресурсний потенціал, кількісні та якісні характеристики якого відображають впорядковану сукупність ресурсів, що включають фінансові, виробничі, трудові та інформаційні ресурси. Закономірним результатом використання ресурсного потенціалу підприємства є насамперед виробництво продукції високої якості, що дає можливість отримання високої віддачі. Ресурсний потенціал підприємства слід розглядати, з одного боку, як специфічну економічну категорію, що є наслідком взаємодії всіх ресурсів підприємства, не лише наявних, а й прихованих, а з іншого – як економічну основу підприємства, що характеризується системою показників, які відображають не тільки наявні ресурси, а й їхні резерви, які можуть бути використані за визначених умов.

Вивчення ресурсного потенціалу підприємства є необхідною складовою та передумовою формування стратегії (стратегічних альтернатив) його розвитку. Коло визначень ресурсного потенціалу підприємства дуже широке – від надзвичайно вузького його розуміння як річного обсягу виробництва продукції до таких загальних категорій, як соціально-економічна система. Його розглядали як елемент виробничих відносин щодо використання здатності трудових ресурсів до створення матеріальних благ, як сукупність наявних ресурсів для досягнення поставленої мети, як максимально можливий обсяг матеріальних благ та послуг, який можна отримати за умови оптимального використання наявних ресурсів, як реальну чи ймовірну здатність виконати цілеспрямовану роботу та ін.

Етимологія терміну «потенціал» вказує на його латинське походження від слова potentia − сила, приховані можливості. Загалом у різних термінологічних словниках, енциклопедіях «потенціал» трактується як «засоби,

запаси, джерела, що можуть бути використані для досягнення певної мети, здійснення плану, вирішення будь-якого завдання».

Цікавими та ґрунтовними є дослідження науковців Федоніна О. С., Рєпіної І. М. та Олексюка О. І. з приводу виділення напрямів трактування змістової характеристики потенціалу підприємства. Так, у розвитку сучасних уявлень про потенціал можна виділити такі три напрямки:

1. Потенціал – це сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних видів ресурсів.
2. Потенціал – це система матеріальних та трудових факторів (умов, складових), що забезпечують досягнення мети виробництва.
3. Потенціал розглядається як здатність комплексу ресурсів економічної системи виконувати поставлені перед нею завдання.

Доволі часто зустрічається трактування потенціалу як складної системи з наявними зв'язками між ресурсами та джерелами їх утворення. Стверджуючи, що потенціал – це сукупність наявних ресурсів, деякі автори хибно підміняють ці поняття одне одним.

Слово «ресурс» походить від французького «ressource», що значить «допоміжний засіб». З економічної точки зору ресурси підприємства є джерелом і засобами забезпечення процесу виробництва. Проте це не означає, що наявні ресурси підприємства однозначно гарантуватимуть розширене відтворення. Це говорить про те, що ресурси мають здатність до забезпечення розвитку підприємництва, щоправда вона досягається за умови вмілої ефективної управлінської діяльності.

Ефективне використання ресурсів – найважливіший фактор забезпечення платоспроможності, кредитоспроможності й фінансової стабільності господарських організацій, підтримки їх конкурентоспроможності, формування достатніх ресурсів для розвитку й одержання достатнього прибутку з метою залучення різноманітних інвесторів. Ефективне використання ресурсів господарюючими суб’єктами – також найважливіше умова збільшення пропозиції страхових послуг цим суб’єктам, розширення попиту на продукцію й послуги постачальників, підтримки зацікавленості комерційних партнерів організації в продовженні співробітництва з нею, збереження й збільшення привабливості виробленої продукції або надаваних послуг для покупців [.

Як стверджує Стец І. І. мати достатні ресурси для підприємства означає мати у своєму розпорядженні необхідні можливості і певні умови для свого розвитку й нормального функціонування відповідно до поставлених цілей. Отже, підприємство повинно забезпечити високу ефективність функціонування за рахунок повного і раціонального використання всіх своїх ресурсів.

Відмінністю між термінами «ресурси» і «потенціал» є те, що ресурси існують незалежно від суб'єктів економічної діяльності, а потенціал окремого підприємства, суспільства в цілому є невіддільним від суб'єктів діяльності. Тобто, «потенціал», окрім матеріальних і нематеріальних засобів, включає здібності працівників, колективу, підприємства, суспільства в цілому до ефективного використання наявних засобів або ресурсів.

Ефективне використання ресурсного потенціалу дає змогу підприємству отримати економічний, соціальний, екологічні ефекти. Основними показниками економічного ефекту господарської діяльності підприємства є обсяг виторгу від реалізації продукції та прибуток (дохід). Порівняння цих показників із обсягом ресурсів, які використані для їх отримання, дає змогу оцінити ефективність використання ресурсів. Показники ефективності використання ресурсного потенціалу загалом та його окремі складові широко використовують для оцінювання ефективності функціонування підприємства, його господарської діяльності та комерційної діяльності й ін.

До ресурсного потенціалу підприємства відносяться: матеріальні ресурси, нематеріальні ресурси, трудові ресурси підприємства,фінансові ресурси, методи управління та організації ефективного використання ресурсів підприємства.

Ресурсне забезпечення стратегічної діяльності підприємства має здійснюватись у відповідній формі на основі розроблення ресурсних стратегій, які сприяють вирішенню таких завдань: визначення перспективних потреб підприємства в ресурсах всіх необхідних видів; розрахунок допустимих ресурсних обмежень і формування прогресивних норм витрат ресурсів різних типів; визначення «зон стратегічних ресурсів», можливостей їх використання шляхом збалансування обсягів і складу, термінів постачання з динамікою використання; розроблення заходів щодо раціонального використання ресурсів підприємства; використання логістичних підходів в системі реалізації ресурсних стратегій.

Досягнення стратегічних цілей підприємства в майбутньому вже сьогодні потребують рішень щодо залучення необхідних ресурсів. Формування ресурсного потенціалу підприємства − це виявлення стратегічних можливостей та ресурсів, здатних підвищити конкурентоспроможність підприємства. Таким чином, ресурсний потенціал організації кожної галузі характеризується наступним: структурою необхідних і доступних ресурсів залежно від галузевої належності, характеру виробництва, місцезнаходження; системою прийняття рішень щодо ресурсного забезпечення розробки та виконання ресурсних стратегій, залежних від форм власності та рівня управління підприємством; оптимальним співвідношенням ресурсів для досягнення певних цілей розвитку. Майбутнє завжди невизначене, тому витрачання ресурсів завжди супроводжується тим чи іншим рівнем ризику. Розробляючи ресурсні стратегії, треба обґрунтовувати можливий та допустимий рівні ризику, що його бере на себе керівництво за використання ресурсів із максимально можливою віддачею.

Список використаних джерел

1. Ажаман І. А. Сутність та структура економічного потенціалу підприємства. *Економіка та держава*. 2018. № 4. С. 22-25

2. Іваннікова Н. А. Дослідження ресурсного потенціалу підприємства житловокомунального господарства. *Науковий вісник Ужгородського*

національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2015. Вип. 3. С. 154-158.

3. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. Київ: Вид-во ЦНЛ, 2005. 352 с.

4. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. Посібник. К.: Кондор, 2004. 429 с.

Шамоян Б. М., магістрантка
***Науковий керівник:* к.е.н., доцент кафедри гуманітарних, економічних та фінансово-облікових дисциплін**
Кашпрук Ю. А.
Вінницький кооперативний інститут

МЕТОДИ ВИЗНАЧЕННЯ ОБСЯГУ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Для всіх видів ресурсів важливе значення має питання про ефективність їх використання. Якщо йдеться про матеріальні ресурси, то витрати – це середня вартість матеріальних витрат за період, який досліджується; якщо йдеться про трудові ресурси, то витрати – це фонд оплати праці та ін.

Корисний результат від діяльності підприємства та одночасно від використання ресурсів називають ефектом. Основними двома показниками господарчої діяльності, які називаються ефектом, є обсяг виручки від реалізації (товарообіг) та прибуток (доход).

Враховуючи специфіку діяльності ряду підприємств, ефект підрозділяють на економічний та соціальний. Наприклад, для торгівельного підприємства показниками економічного ефекту можуть бути товарообіг, валовий доход, прибуток, прискорення оборотності обігових коштів. Соціальний ефект торгівельного підприємства − це ті результати діяльності, які безпосередньо забезпечують формування необхідного способу життя покупців.

Соціальна ефективність не є предметом нашого дослідження. Порівняння цих показників із розміром ресурсів, які використовуються, дозволяє дати кількісну оцінку ефективності використання ресурсів. Для цього можуть бути використані два види показників:

- Прямі: Економічна ефективність = ефект(результат)/ витрати
- Зворотні: Економічна ефективність = витрати/ ефект(результат)

Прямі показники характеризують величину економічного ефекту, отриманого на одиницю витрат, тобто віддачу витрат (фондовіддача, ресурсовіддача та ін.). Другий вид показників відображає величину витрат, необхідних для отримання одиниці економічного ефекту, тобто витратомісткість (фондомісткість товарообігу, фондомісткість продукції, що виробляється, ресурсомісткість та ін.) Показники ефективності використання ресурсного потенціалу в цілому та його окремих складових частин широко використовуються для оцінки ефективності функціонування будь-якого

підприємства, ефективності його господарчої діяльності, ефективності комерційної діяльності тощо.

Фактори впливу на ефективність використання ресурсів: товарообіг та його динаміка, рівномірність реалізації продукції, дохід від реалізації, структура фінансового результату, прибуток та рентабельність.

Для оцінки наявності та ефективності використання ресурсів підприємства можна використати наступні показники:

1) показник ефективності використання основних фондів − фондовіддача;

2) сировини і матеріалів – матеріаломісткість;

3) трудових ресурсів – продуктивність праці;

4) узагальнюючий показник оцінки ефективності − прибуток (рентабельність).

Кожен оцінний показник має об'єктивну основу й економічний зміст, відображає процес розширеного відтворення і його основні елементи: виробництво, розподіл, обмін і споживання.

Для оцінки фінансового стану, а, отже, і ефективності використання фінансових ресурсів підприємства використовують наступні фінансові коефіцієнти:

1. Коефіцієнти ліквідності (відображають інтереси короткострокових кредиторів)

2. Коефіцієнти платоспроможності (відображають інтереси інвесторів)

3. Коефіцієнти рентабельності

Усі нематеріальні ресурси (крім ноу-хау, гудвілу, раціоналізаторських пропозицій) мають захист на основі права власності. Так, власникам об'єктів промислової власності забезпечується виняткове право їх використання за допомогою патентів, ліцензій, авторських прав.

У сучасних економічних умовах торговельні підприємства все більше звертають свою увагу на діагностування власного ресурсного потенціалу, що зумовлено оптимізацією бізнес-процесів, підвищенням ефективності його використання або капіталізацією. Однак, перш ніж починати здійснювати оцінку потенціалу підприємства, слід досконало вивчити його класифікацію, щоб вірно обрати методику оцінки.

Існуючі методи оцінки потенціалу підприємства можуть бути об’єднані в дев’ять груп:

- методи, які ґрунтуються на аналізі порівняльних переваг;
- методи, які ґрунтуються на теорії рівноваги підприємства і галузі;
- методи, побудовані на основі теорії ефективної конкуренції;
- методи, які ґрунтуються на теорії якості товару;
- матричні методи оцінки конкурентоспроможності;
- інтегральний метод;
- метод, який ґрунтується на теорії мультиплікатора;
- метод визначення позиції в конкуренції з точки зору стратегічного потенціалу підприємства;

- методи, що ґрунтуються на порівнянні з еталоном.

Найпоширенішим є перший метод, який випливає з теорії порівняльних переваг Д. Рікардо. Згідно з даним підходом передумовою завоювання підприємством міцних конкурентних позицій є наявність порівняльних переваг, які дають можливість забезпечити відносно нижчі витрати виробництва порівняно з конкурентом. Головним недоліком цього методу є статистичність отриманих результатів, а також неможливість оцінити ступінь ефективності процесу адаптації підприємства до змінних умов зовнішнього середовища.

Часто використовується метод оцінки потенціалу підприємства на базі теорії рівноваги підприємства і галузі А. Маршала. Даний метод передбачає, що рівновага – це стан, за якого у підприємства відсутні стимули до переходу в інший стан. Як показники такого стану можна застосовувати ставки відсотків по кредитах, відносну вартість закупленого обладнання, відносну вартість матеріальних ресурсів, відносні ставки заробітної плати тощо. Спираючись на дані показники, можна зробити висновок, що чим нижчі відносні вартості факторів виробництва у порівнянні з підприємствами-суперниками, тим кращим вважається стан підприємства і його рівень потенціалу. Мінусом цього методу є те, що вплив чинників внутрішнього середовища.

Методи, які базуються на теорії ефективної конкуренції. Основою даного методичного підходу є співставлення положення підприємств, які входять в галузь, з конкуруючими підприємствами і з середніми показниками по галузі. При даному підході основним предметом аналізу є три основні групи показників: ефективність виробничо-збутової діяльності, ефективність власної виробничої діяльності та фінансова стійкість підприємства. Проте цей методичний підхід має цілий ряд недоліків, адже показники перших двох груп досить тісно взаємопов’язані і їх розподіл на окремі групи має переважно умовний характер. Також складним завданням є узагальнення результатів аналізу навіть за групами показників, а тим більш складним є обґрунтування підсумкової інтегральної оцінки рівня потенціалу підприємства. Крім цього, цей метод не дозволяє проаналізувати динаміку чинників, які впливають на рівень конкурентоспроможності.

При оцінці потенціалу підприємства широко використовується метод на основі теорії якості товару, котрий ґрунтується на дослідженні споживчої цінності виготовленої продукції, а найголовніші показники співставляються з такими ж показниками продукції суперників. Проте цей метод не враховує ефективність виробничо-збутової діяльності торговельного підприємства й ідентифікує конкурентоспроможність товару з конкурентоспроможністю потенціалу підприємства і окрім цього, метод знаходить своє використання лише для підприємств, спеціалізованих на виробництві одного виду продукції.

Використання матричних методів оцінки потенціалу підприємства, характеризується тим, що вони дають змогу дослідити потенціал в динаміці. Основою цієї групи методів є концепція життєвого циклу товару. Відповідно до даної концепції, товар з часу появи на ринку і до моменту зникнення проходить чотири основні стадії, а саме: народження, ріст, насичення і спад. На кожній

стадії виробник може продати товар чи послугу в тій чи іншій кількості, що відбивається на частці ринку, якою володіє підприємство, та на динаміці продаж. Мінусом є важкість та масштабність побудови матриць.

У теорії та практиці оцінки потенціалу підприємства широко використовується метод інтегральної оцінки, що ґрунтується на двох основних критеріях: ступені задоволення потреб покупців та ефективності виробництва. Перевагою є простота в розрахунках, а недоліком – неможливість глибоко оцінити і виявити резерви підвищення рівня потенціалу торговельного підприємства.

Результативним є метод, що базується на теорії мультиплікаторів, і дозволяють здійснити непряму оцінку конкурентних переваг торговельних підприємств одного кластеру перед іншим щодо якості виготовлених товарів чи послуг. Мінусом цього методу є складність побудови числової моделі послідовності залежності одних показників від інших.

До методів оцінки потенціалу підприємства відноситься метод визначення позиції конкурентоспроможності з точки зору стратегічного потенціалу. Базою є інтегральний показник оцінки стратегічного потенціалу, що включає в себе показники різних ресурсних складових потенціалу із врахуванням їх вагових характеристик. Використання цього методу дозволяє дати оцінку положенню господарського суб'єкта по відношенню до суперників, та здійснити аналіз решти складових потенціалу. Негативними аспектами даного підходу є залучення великої кількості спеціалістів, а також складність при підборі інформаційного забезпечення.

Знаходять своє застосування при оцінці потенціалу підприємства методи, що базуються на порівнянні з еталоном, а саме: таксономічний аналіз і метод радару.

Таксономічний аналіз застосовується під час здійснення порівняльного аналізу. Так, оцінка потенціалу підприємств вибраного кластеру проводиться шляхом співставлення відповідних груп показників, що дають характеристику фінансово-економічну і виробничо-господарську діяльність об'єктів, які аналізуються, з еталонними значеннями.

Метод радару ґрунтується на тому, що як інтегральний показник оцінки потенціалу торговельного підприємства використовується відносна площа радару, який сформований в середині оціночного кола за порівнюваними показниками, що дозволяє виявити їх сильні і слабкі сторони. Випливаючи з цього, рівень потенціалу буде тим вищий, чим більша площа, яка займається радаром.

Два дані методи мають лише один недолік: вони не беруть до уваги силу і напрям впливу факторів зовнішнього середовища.

Таким чином, як видно з даного аналізу методичних підходів оцінки потенціалу підприємства, жоден з них не є єдино вірним та ефективним, і всі вони мають свої недоліки. Та все ж найбільш уніфікованим та універсальним вимірювачем елементів потенціалу є їх ціна або вартість.

Список використаних джерел

1. Лапін Є. В. Економічний потенціал підприємств промисловості: формування, оцінка, управління. Вісник СумДУ. 2007. № 1. С. 63-71
2. Башнянин Г. І., Лінтур Г. І. Фінансова стійкість суб'єктів господарювання та шляхи її покращення. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. № 2. С. 98-101.
3. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. Київ: Вид-во ЦНЛ, 2005. 352 с.
4. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально–трудові відносини: навч. посібник. К.: Кондор, 2004. 429 с.
5. Волкова Н. А. Методичні аспекти бізнес-аналізу суб'єкта господарювання. Інтелект XXI. 2020. № 2. С. 47-50.

Яблокова Т. В., магістрантка
***Науковий керівник:* д.е.н., професор кафедри менеджменту, маркетингу та підприємництва Драбовський А. Г.**
Вінницький кооперативний інститут

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗПОДІЛУ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Механізм формування та розподілу прибутку підприємства характеризується як механізм взаємозв'язку і взаємодії основних економічних елементів: доходів, витрат, у тому числі податків і факторів, що на нього впливають, і є складовою частиною фінансового механізму.

Процес формування та розподілу прибутку також доцільно розглядати з позиції бухгалтерського і економічного підходів до його визначення.

Відомо, що необхідною умовою отримання прибутку є певна ступінь розвитку виробництва, що забезпечує перевищення виручки над витратами виробництва.

Для забезпечення беззбиткової діяльності підприємства і, як наслідок, досягнення найкращих фінансових результатів, складові даного ланцюжка повинні перебувати під постійною увагою і систематично контролюватись. Розглядаючи механізм формування прибутку окрему увагу варто приділяти відкладеному оподаткуванню.

Це можна пояснити істотними відмінностями між бухгалтерським і податковим законодавствами. Оскільки вони істотно відрізняються, то прибуток бухгалтерського обліку відрізняється від податкового. Так, у бухгалтерському обліку прибуток формується як частина доходу, що відображає фінансовий результат діяльності підприємства, яким можуть розпоряджатися власники, а в податковому обліку прибуток − величина, яка

виступає базою для розрахунку податку на прибуток, оскільки в податковому обліку відображаються не всі господарські операції і не всі витрати, а тільки враховуються з метою оподаткування і в межах встановленої суми.

При цьому, варто вказати на те, що система податкового обліку повинна забезпечити порядок первинної реєстрації фактів господарської діяльності, віднесення їх до відповідних доходів або витрат і формування показників податкової декларації. Різниці в обліках можуть бути постійними і тимчасовими. Постійні − виникають, коли доходи (витрати), відображені в бухгалтерському обліку, не враховуються при розрахунку податку на прибуток, як у поточному, так і в майбутніх періодах, а тимчасові – коли доходи (витрати) не враховуються в поточному періоді, але будуть враховані в майбутніх періодах і, навпаки. Тимчасові різниці призводять до визнання відкладених податкових активів (зобов'язань).

Інформація про фінансовий результат діяльності підприємства у вітчизняній практиці відображається у формі 2 «Звіт про фінансові результати», у міжнародній − «Звіті про сукупний дохід».

Звіт про прибутки і збитки виступає сполучною ланкою між минулим і нинішнім звітними періодами і показує, за рахунок чого відбулися зміни в бухгалтерському балансі звітного періоду в порівнянні з минулим. Слід підкреслити, що такий підхід до формування та поданням звіту про прибутки і збитки характерний для всіх розвинених західних країн, основним питанням при його формуванні виступає сукупність експонованих показників. Так, у загальному вигляді прибуток організації – різниця між виручкою і загальними витратами обігу.

Складовими валового прибутку виступають: прибутки (збитки) від реалізації товарів, прибутки (збитки) від реалізації основних фондів та іншого майна, доходи (витрат) від позареалізаційних операцій.

Дослідження характеру формування прибутку торговельних підприємств має на меті визначити роль окремих елементів (доходу, витрат, податків та інших відрахувань) у визначенні кінцевих фінансових результатів їх діяльності, а також оцінити рівень формування їх прибутку до задіяних ресурсів та витрат (загальної суми активів, суми власного капіталу, операційних витрат тощо). Основу формування прибутку від операційної діяльності, від звичайної діяльності в цілому, а також чистого прибутку торговельних підприємств становить доход (виручка) від реалізації продукції (товарів).

Поряд з дослідженням механізму формування прибутку, варто детально розглянути процес його розподілу. Цей напрям управління підприємством безпосередньо пов’язаний із реалізацією цілей його стратегічного розвитку і розробкою таких видів його політики, як дивідендна, інвестиційна, формування фінансових ресурсів, соціальна тощо. Методичні принципи розподілу прибутку торговельного підприємства застосовуються в процесі використання одного із прогресивних методів планування його формування на основі визначення цільової суми прибутку.

Характеристика поглядів сучасних науковців з питань управління розподілом прибутку підприємства свідчить про те, що підходи до цього управління носять дуже протилежний характер.

Проблема розподілу та формування прибутку простежується у протилежностях, що прослідковуються як у пріоритетних напрямках розподілу, так і у послідовності окремих управлінських дій. Більшість науковців досліджують проблему лише в межах теорії дивідендної політики не пов'язуючи її з реаліями сучасної законодавчої бази та особливостями господарської діяльності підприємств. Окремі дослідники взагалі розглядають систему розподілу прибутку без врахувань економічних інтересів його власників.

Думки дослідників розбігаються навіть у питаннях об'єкту розподілу прибутку. Незрозуміло, який саме вид прибутку є об'єктом розподілу. Одні економісти переконують, що об'єктом розподілу прибутку підприємства виступає чистий прибуток. Так, наприклад Шваб О.В. зазначає: «… розподіляється лише чистий прибуток (валовий прибуток за вирахуванням податків)». Натомість, інша група дослідників вважає об'єктом такого розподілу загальний прибуток до оподаткування. Так, Чимирис О.В. зазначає: «Об'єктом розподілу є балансовий прибуток».

Зрозуміло, що більш доцільним є другий підхід, оскільки у першому підході поза увагою залишається важливий економічний суб'єкт держава, яка на початковому етапі розподілу прибутку відіграє велику роль і саме від її впливу через ставки оподаткування залежить сума прибутку, що залишиться у підприємства для подальшого розподілу. Крім того, виключення держави з механізму розподілу прибутку суперечить основним принципам побудови економічних взаємовідносин між державою і бізнесом.

Однак, все ж найбільш суперечливим питанням є визначення основних напрямів розподілу чистого прибутку підприємства. Склад пріоритетних напрямів цього розподілу варіює у досить широкому діапазоні. Найбільш розповсюдженим підходом до визначення основних напрямів розподілу чистого прибутку підприємства є його спрямування на цілі накопичення та споживання.

Окремі економісти-дослідники пропонують поряд із виділенням фонду накопичення та фонду споживання визначати як окремий напрям розподілу чистого прибутку резервний фонд. З виділенням таких напрямів розподілу прибутку підприємств як паралельних погодитись не можна – відрахування з прибутку у резервний фонд є невід'ємною складовою частиною формування загального фонду накопичення (або приросту власного капіталу) підприємства.

Отже, основою формування напрямів розподілу чистого прибутку підприємства має бути диференціація підходів до задоволення економічних інтересів окремих суб'єктів його господарської діяльності.

З огляду на сучасну економічну ситуацію, пріоритети у розподілі чистого прибутку варто ранжувати наступним чином:

– головним пріоритетом має визначатись задоволення потреб зовнішніх суб’єктів;

– серед внутрішніх суб’єктів підприємства пріоритетними мають стати інтереси найманих працівників, які конкретно визначені відповідно у договорі трудового колективу та індивідуальних трудових контрактах (тобто захищені відповідно законодавчою базою).

Тут також варто розмежувати два напрями:

– чистий прибуток, що спрямовується на матеріальне стимулювання персоналу;

– чистий прибуток, що спрямовується на забезпечення соціального розвитку трудового колективу.

В загальному розумінні процес розподілу прибутку передбачає оптимальне поєднання таких завдань його ефективного використання: підвищення рівня добробуту власників підприємства через реалізацію дивідендної політики; зростання інвестиційної привабливості підприємства; ефективне управління трудовою активністю працівників, яка здійснюється через участь персоналу у розподілі прибутку; розподіл прибутку відповідно до стратегії розвитку підприємства; підвищення платоспроможності підприємства за рахунок направлення капіталізованого прибутку в обіговий капітал; збільшення фінансових ресурсів підприємства; сприяння приросту ринкової вартості суб'єкта господарювання у короткотерміновій та довготерміновій перспективах; забезпечення соціального розвитку підприємства; зменшення ризиків діяльності в результаті формування та поповнення фонду дивідендних виплат, резервного фонду, інших фондів спеціального призначення.

В процесі розподілу прибутку необхідно враховувати: створення нових та розвиток існуючих напрямків функціонування для ефективного подальшого розвитку; забезпечення додаткового розвитку та максимізацію ринкової вартості підприємства; забезпечення стабільної прибутковості діяльності; забезпечення рентабельної діяльності ключових напрямків; розвиток підприємства через ефективне використання капіталу.

Для того, щоб процес управління розподілом прибутку підприємства був ефективним, пропонуємо дотримуватись наступних етапів:

1. Перший етап – формування інформаційної бази для оцінки ефективності використання прибутку підприємства.

2. Другий етап – оцінка використання прибутку підприємства у минулому періоді.

Список використаних джерел

1. Андріяш А.С., Могилова А.Ю. Особливості управління прибутком підприємства. *Молодий вчений.* 2014. № 6(09). С. 68-70.

2. Артюх-Пасюта О.В., Мілька А.І. Оцінка достовірності інформації у фінансовій звітності підприємства на основі моделей Дж. Монтьє, М.Д. Беніша та М.Л. Роксас. *Економіка та суспільство*. 2022. № 40. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1525/1467

3. Белінська С. М., Крисіна І. О. Управління прибутком підприємства. *Ефективна економіка.* 2022. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2022/18.pdf

4. Біла О.Г. Фінанси підприємств: навч. посібник. Львів: Магнолія, 2019. 383 с.

Яблокова Т. В., магістрантка
***Науковий керівник:* д.е.н., професор кафедри менеджменту, маркетингу та підприємництва Драбовський А. Г.**
Вінницький кооперативний інститут

МЕТОДИ ПЛАНУВАННЯ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Спробуємо зосередитись на порівняльній оцінці методів планування прибутку, висвітленні їх позитивних та негативних рис задля вибору максимально ефективного методу для його прикладного використання у подальших дослідженнях.

Метод екстраполяції є найбільш простим методом планування прибутку підприємства. Він базується на результатах трендового аналізу динаміки маржинального, валового та чистого операційного прибутку за низку ретроспективних періодів і полягає у виявленні «лінії тренда», яка дозволяє спрогнозувати обсяги даних показників.

Недоліком цього методу планування прибутку є те, що він найменш точний, оскільки він не враховує зміну факторів, що впливають на нього. Даний метод може бути використаний лише на попередній стадії планування (коли плани операційної діяльності підприємства ще не сформовані) і тільки на відносно короткий прогнозний період (місяць, квартал).

Нормативний метод одержав певне розповсюдження в процесі її визначення планового прибутку для новостворених підприємств. Умовою його застосування є наявність на підприємстві відповідної нормативної бази. Зазвичай при використанні методу застосовуються такі нормативи:

– норма прибутку на операційні активи. Така норма може бути виражена як валовим, так і чистим операційним прибутком.

– норма прибутку на власний капітал (якщо такий норматив на підприємстві не розроблений, його мінімальним аналогом може виступати середня норма депозитного відсотка на грошовому ринку).

– норма прибутку на одиницю реалізованої продукції (якщо такий норматив на підприємстві не розроблений, його аналогом може виступати середньогалузева норма прибутку на одиницю реалізованої продукції в останньому передплановому періоді).

Недоліком методу є те, що він не пов'язаний з іншими показниками операційної діяльності (виробничою програмою, операційними витратами,

податковими платежами), внаслідок чого також не може бути використаний у різноманітних розрахунках суми прибутку.

Метод прямого розрахунку є досить надійним методом планування суми прибутку, однак може бути використаний лише в тому випадку, якщо на початковій стадії вже сформовані плани операційного доходу, операційних витрат і податкових платежів (що є досить трудомісткою процедурою на відміну від розрахунку прибутку). Потрібно зазначити, що даний метод недостатньо орієнтований на досягнення цільових (нормативних) показників рівня операційного прибутку. Крім того, цей метод дозволяє виконувати тільки одно варіантний розрахунок планованих показників.

У рамках методу прямого рахунку виділяють два його різновиди: укрупнений і поасортиментний методи.

Укрупненим методом прямого рахунку прибуток визначається за загальним обсягом випуску й реалізації продукції без виділення її видів і асортиментних груп. Прибуток щодо товарної продукції коригується на зміну її в залишках нереалізованої продукції на початок і кінець року. Всі розрахунки ведуться в оптових цінах виробника. Прибуток у залишках на початок року, кінець року й по товарній продукції визначається як різниця між оптовими цінами цих показників і їхньою виробничою собівартістю.

Поасортиментним методом прибуток розраховується по кожному виду продукції або асортиментній групі. Для розрахунку необхідні такі вихідні дані, як перелік продукції відповідної номенклатури, що планується для виробництва й реалізації, повна собівартість і оптова ціна одиниці продукції. При цьому можливі два способи розрахунку прибутку в залишках нереалізованої продукції на початок і кінець року:

1) прибуток у залишках визначається по всьому обсягу без виділення видів продукції;

2) прибуток у залишках визначається по кожному виду продукції.

Метод прямого рахунку застосовується, як правило, на підприємствах, що мають невеликі асортименти випуску продукції, що і до початку планового року мають можливість розрахувати обсяги виробництва й реалізації, а також витрати на реалізовану продукцію, виходячи з укладених договорів. В умовах значних асортиментів випуску продукції і при нестабільності господарських зв’язків даний метод застосовувати недоцільно.

Метод «CVP» допомагає встановити всі види операційного прибутку при наявності тієї ж інформації, що використовується при застосуванні методу прямого розрахунку. Планові розрахунки ведуться в такій послідовності: на першому етапі визначається точка беззбитковості реалізації продукції в плановому періоді, далі визначається планова сума валового операційного прибутку, планова сума маржинального операційного прибутку та планова сума чистого операційного прибутку. На основі отриманих планових значень будується графічне зображення, яке дозволяє використати цей метод як імітаційну модель багатоваріантних розрахунків з розкладом і варіюванням окремих показників. У процесі імітаційного моделювання операційного

прибутку можуть бути розглянуті всі прогнозні варіанти операційної діяльності підприємства – від вкрай песимістичних до вкрай оптимістичних.

Метод цільового формування прибутку дозволяє забезпечити тісний взаємозв'язок його планових показників зі стратегічними цілями управління прибутком в плановому періоді. Основою цього методу розрахунку є попереднє визначення потреби у власних фінансових ресурсах, що формуються за рахунок чистого операційного прибутку підприємства. Розрахунок ведеться по кожному елементу цієї потреби та охоплює як капіталізовану їхню частину, так і частину що споживається. Сумарна потреба в засобах, що формуються за рахунок чистого операційного прибутку, являє собою цільову його суму. На основі цільової суми чистого операційного прибутку визначаються цільові суми відповідно валового та маржинального операційного прибутку. Особлива роль цього методу розрахунку полягає в тому, що отримані на його основі показники операційного прибутку розглядаються як найважливіші цільові орієнтири розвитку всієї операційної діяльності підприємства та являються базовими елементами планування інших найважливіших економічних показників цієї діяльності – суми чистого операційного доходу, обсягу реалізації продукції. Задачі планування стратегічного розвитку операційної діяльності в майбутньому періоді через цільову суму чистого операційного прибутку одержують своє відбиття у всій системі основних планових показників.

Метод прогнозування грошового потоку є відносно новим для вітчизняної практики, хоча широко використовується на підприємствах країн з розвинутою ринковою економікою. Його основу становить розроблений на підприємстві поточний план надходжень та витрат коштів по операційній діяльності підприємства. Використання цього методу дозволяє скоординувати планований операційний прибуток з чистим грошовим потоком по операційній діяльності, а також конкретизувати його формування по окремих періодах (поточний план надходження й витрат коштів складається зазвичай щомісячно).

Метод факторного моделювання прибутку є найбільш складним, тому що вимагає здійснення великих аналітичних і прогнозних розрахунків. Спочатку визначається система основних факторів, що мають прямий логічний взаємозв'язок з формуванням показника чистого операційного прибутку підприємства. Далі аналізується ступінь впливу окремих факторів на формування чистого операційного прибутку даного підприємства та виконується їхнє ранжування по цьому показнику. На наступному етапі відбираються фактори, що мають найбільший вплив на суму планового обсягу чистого операційного прибутку, і з урахуванням ступеня їхнього впливу будується багатофакторна модель регресії та прогнозується зміна факторів, включених у модель регресії, у плановому періоді. Прогнозована зміна кожного фактора відображається відповідними кількісними показниками. Шляхом підстановки прогнозованих значень факторів у модель регресії одержують прогнозований показник чистого операційного прибутку. Використання методу дозволяє здійснювати різноманітні планові розрахунки суми операційного прибутку шляхом послідовної зміни заданих значень окремих факторів.

Здійснивши аналіз методів планування прибутку потрібно зазначити, що лише метод факторного моделювання дозволить максимально ефективно спрогнозувати обсяг досліджуваного показника. Це твердження базується на основі впливу випадкових величин та процесів на прибуток (попит на продукцію чи вплив реклами на прибуток). Тому доцільно користуватися саме цим методом, хоча він дійсно складний у використанні, потрібно робити вибір: чи якість результату застосування методу, чи простота його при розрахунках.

Список використаних джерел

1. Богацька Н. М. Прибуток підприємства: його роль, формування та резерви збільшення в умовах ринкової економіки. *Ефективна економіка*. 2019. № 9. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7253.

2. Артюх-Пасюта О.В., Мілька А.І. Оцінка достовірності інформації у фінансовій звітності підприємства на основі моделей Дж. Монтьє, М.Д. Беніша та М.Л. Роксас. *Економіка та суспільство*. 2022. № 40. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1525/1467

3. Ковальчук Т. М., Вергун А. І. Аналіз фінансового стану підприємств за видами економічної діяльності. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Економічні науки. 2020. Вип. 38. С. 96-99

4. Біла О.Г. Фінанси підприємств: навч. посібник. Львів: Магнолія, 2019. 383 с.

5. Погріщук Б. В. Планування і контроль на підприємстві: підруч. Тернопіль: Крок, 2015. 682 с.

СЕКЦІЯ 25. Юридичні науки

Dr Waldemar Cisowski
Akademia Nauk Stosowanych
Im. Prof. Edwarda Lipińskiego
w Kielcach

STRAŻ GMINNA W SYSTEMIE BEZPIECZEŃSTWA WEWNĘTRZNEGO

Wprowadzenie

Bezpieczeństwo postrzegane jest jako jedna z podstawowych potrzeb człowieka, to sytuacja odznaczająca się brakiem ryzyka utraty czegoś, co człowiek szczególnie ceni, na przykład zdrowia, pracy, szacunku, dóbr materialnych, możliwości funkcjonowania w społeczeństwie. Należy nieustannie dbać o to dobro gdyż istnieje wiele zewnętrznych i wewnętrznych zagrożeń mogących je zniwelować. Jest więc postrzegane jako proces „obejmujący różnorodne środki, gwarantujące trwały, wolny od zakłóceń byt i rozwój narodowy, ochronę i obronę państwa jako instytucji politycznej oraz ochronę jednostek i całego społeczeństwa, ich dóbr i środowiska

naturalnego przed zagrożeniami, które w znaczący sposób ograniczają jego funkcjonowanie lub godzą w wartości podlegające szczególnej ochronie”[1]. Pojęciem często używanym w kontekście bezpieczeństwa jest porządek publiczny, który jest rozumiany jako „zespół norm, których przestrzeganie warunkuje normalne współżycie jednostek ludzkich w organizacji państwowej”[2]. Zapewnienie bezpieczeństwa i porządku publicznego jest zadaniem systemu bezpieczeństwa narodowego, który tworzą wszystkie odpowiedzialne za bezpieczeństwo organy oraz instytucje. Samorząd lokalny ma możliwość udziału w zapewnieniu porządku i bezpieczeństwa m.in. poprzez skorzystanie z prawa do powołania straży gminnych.

1. Prawne uwarunkowania tworzenia straży gminnych.

Jak wynika z ustawy zasadniczej, gmina jako podstawowa jednostka samorządu terytorialnego wykonuje zadania publiczne służące zaspokajaniu potrzeb wspólnoty samorządowej[3]. W szczególności zadania te obejmują m.in. sprawy „**porządku publicznego i bezpieczeństwa obywateli** oraz ochrony przeciwpożarowej i przeciwpowodziowej, w tym wyposażenia i utrzymania gminnego magazynu przeciwpowodziowego”[4]. Podstawę prawną do utworzenia straży gminnych przez samorząd lokalny stanowi Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997r. o strażach gminnych[5] (dalej: uosg). W rozumieniu tego aktu prawnego straż gminna jest sytuowana jako samorządowa umundurowana formacja, której głównym zadaniem jest ochrona porządku publicznego na terenie gminy. Finansowanie funkcjonowania takich straży następuje z budżetu gminy. Decyzję o utworzeniu straży gminnej podejmuje rada gminy po zasięgnięciu opinii właściwego terytorialnie komendanta wojewódzkiego (stołecznego) Policji a następnie informuje o tym fakcie wojewodę. Gdy organem wykonawczym danej gminy jest burmistrz (prezydent miasta) straż nosi nazwę „straż miejska”. Możliwe jest utworzenie wspólnej straży gminnej/miejskiej dla sąsiadujących gmin, której finansowanie i organizacja jest określone w stosowanym porozumieniu zawartym przez te gminy. Rozwiązanie straży gminnej następuje na takich samych zasadach jak jej powołanie.

2. Organizacja, zadania i zakres uprawnień straży gminnej.

Straż gminna jest jednostką organizacyjną gminy, funkcjonującą w oparciu o regulamin nadawany przez radę gminy. Zadania straży realizowane są przez strażników gminnych/miejskich, kierowanych przez komendanta, który jest podwładnym danego wójta, burmistrza czy prezydenta miasta. Nadzór pełniony jest również przez wojewodę, który jest sprawowany za pośrednictwem komendanta wojewódzkiego (stołecznego) policji w zakresie:

[1] M. Paździor, B. Szmulik, *Instytucje bezpieczeństwa narodowego*, Warszawa 2012, s. 6
[2] Tamże
[3] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 02.04.1997r., art. 164, 166, (Dz.U. 1997, nr 78, poz.483 z późn. zm.).
[4] Ustawa z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym, art. 7 ust. 1, pkt.14, (Dz.U. 2024, poz. 1465).
[5] Dz.U. 2021, poz. 1763 z późn. zm.

1) realizacji uprawnień i obowiązków strażnika gminnego, określonych szczegółowo w art. 12 uosg,

2) użycia przez strażników gminnych broni palnej i środków przymusu bezpośredniego,

3) ewidencji etatów, wyposażenia i wyników działań straży[6].

Straż gminna realizuje zadania polegające w szczególności na:

1) ochronie spokoju i porządku w miejscach publicznych;

2) czuwaniu nad porządkiem i kontroli ruchu drogowego

3) kontroli publicznego transportu zbiorowego,

4) współdziałaniu z właściwymi podmiotami w zakresie ratowania życia i zdrowia obywateli, pomocy w usuwaniu awarii technicznych i skutków klęsk żywiołowych oraz innych miejscowych zagrożeń;

5) zabezpieczeniu miejsca przestępstwa, katastrofy lub innego podobnego zdarzenia albo miejsc zagrożonych takim zdarzeniem przed dostępem osób postronnych lub zniszczeniem śladów i dowodów, do momentu przybycia właściwych służb, a także ustalenie, w miarę możliwości, świadków zdarzenia;

6) ochronie obiektów komunalnych i urządzeń użyteczności publicznej;

7) współdziałaniu z organizatorami i innymi służbami w ochronie porządku podczas zgromadzeń i imprez publicznych;

8) doprowadzaniu osób nietrzeźwych do izby wytrzeźwień lub miejsca ich zamieszkania, jeżeli osoby te zachowaniem swoim dają powód do zgorszenia w miejscu publicznym, znajdują się w okolicznościach zagrażających ich życiu lub zdrowiu albo zagrażają życiu i zdrowiu innych osób;

8) informowaniu społeczności lokalnej o stanie i rodzajach zagrożeń, a także inicjowaniu i uczestnictwie w działaniach mających na celu zapobieganie popełnianiu przestępstw i wykroczeń oraz zjawiskom kryminogennym i współdziałaniu w tym zakresie z organami państwowymi, samorządowymi i organizacjami społecznymi;

9) konwojowaniu dokumentów, przedmiotów wartościowych lub wartości pieniężnych dla potrzeb gminy,

10) obserwowaniu i rejestrowaniu przy użyciu środków technicznych obrazu zdarzeń w miejscach publicznych w ustawowo określonych przypadkach.

Strażnicy gminni koncentrują się głównie na wykonywaniu zadań w zakresie ochrony porządku publicznego wynikające z ustaw i aktów prawa miejscowego. Rada gminy może wydawać przepisy porządkowe w zakresie nieuregulowanym w odrębnych ustawach lub innych przepisach powszechnie obowiązujących, jeżeli jest to niezbędne dla ochrony życia lub zdrowia obywateli oraz dla zapewnienia porządku, spokoju i bezpieczeństwa publicznego[7]. Przepisy prawa miejscowego mogą przewidywać za ich naruszanie karę grzywny wymierzaną w trybie i na zasadach określonych w prawie o wykroczeniach[8]. W ramach wykonywania ustawowych zadań strażnik gminny ma prawo do[9]:

[6] Uosg, op.cit, art. 9-11.

[7] Ustawa z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym, op.cit., art. 40.

[8] Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, (Dz.U. 2024, poz. 977).

[9] Uosg, op.cit, art. 12.

1) udzielania pouczeń, zwracania uwagi, ostrzegania lub stosowania innych środków oddziaływania wychowawczego;

2) legitymowania osób w uzasadnionych przypadkach w celu ustalenia ich tożsamości;

3) ujęcia osób stwarzających w sposób oczywisty bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego, a także dla mienia i niezwłocznego doprowadzenia do najbliższej jednostki Policji;

4) dokonywania kontroli osobistej, przeglądania zawartości podręcznych bagaży osoby w przypadku istnienia uzasadnionego podejrzenia popełnienia czynu zabronionego pod groźbą kary lub konieczności ujęcia osoby;

5) dokonywania sprawdzenia prewencyjnego osób doprowadzanych, w celu ochrony przed bezprawnymi zamachami na życie lub zdrowie osób lub mienie, a także w celu ochrony przed nieuprawnionymi działaniami skutkującymi zagrożeniem życia lub zdrowia;

6) nakładania grzywien w postępowaniu;

7) dokonywania czynności wyjaśniających, kierowania wniosków o ukaranie do sądu, oskarżania przed sądem i wnoszenia środków odwoławczych;

8) usuwania pojazdów i ich unieruchamiania przez blokowanie kół;

9) wydawania osobom poleceń określonego zachowania się w granicach niezbędnych do wykonywania ustawowych zadań;

10) żądania niezbędnej pomocy od instytucji państwowych i samorządowych;

11) zwracania się, w nagłych przypadkach, o pomoc do jednostek gospodarczych, prowadzących działalność w zakresie użyteczności publicznej oraz organizacji społecznych, jak również do każdej osoby o udzielenie doraźnej pomocy na zasadach określonych w ustawie o Policji

12) użycia lub wykorzystania środków przymusu bezpośredniego i broni palnej w przypadkach ściśle określonych w ustawie o środkach przymusu bezpośredniego[10].

Przy realizacji swoich uprawnień strażnicy mają obowiązek respektowania godności ludzkiej oraz przestrzegania i ochrony praw człowieka oraz przeprowadzania swoich czynności wobec obywateli w sposób możliwie najmniej naruszający ich dobra osobiste.

3. Działalność straży gminnych w Polsce.

Zazwyczaj przywołując wątki historyczne odnosimy się do lat 90tych ubiegłego już stulecia zapominając o historycznym rodowodzie formacji municypalnych funkcjonujących na terenach dzisiejszej Polski np. w siedemnastym i osiemnastym wieku, kiedy funkcjonowały już struktury, których celem było zapewnienie porządku i bezpieczeństwa publicznego. Zakres ich działalności, zadania i uprawnienia ewaluowały. Były to często podmioty o nazwie Straże obywatelskie czy służby porządkowe. Tuż po odzyskaniu przez nasz kraj niepodległości, na mocy Dekretu Naczelnika Państwa w 1919 r. powołano np. Policję Komunalną jako formację

[10] Ustawa z dnia 24 maja 2013r. o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej, (Dz.U. 2024, poz. 383).

organizowaną przez zarządy gmin miejskich i powiatowe organy samorządowe, która wykonywała zadania z zakresu porządku publicznego. Później straże te włączono w struktury Policji Państwowej.

Wydaje się, że formacja ta jest niedoceniana w naszym kraju, pojawiają się wątpliwości co do zasadności funkcjonowania straży gminnych i pokrywania się w pewnym zakresie zadań przypisanych policji. Nie jest to jednak jednostkowe , polskie rozwiązanie. Straże i policje municypalne funkcjonują w wielu krajach świata i najczęściej są postrzegana bardzo pozytywnie, jako służba i pomoc mieszkańcom wspólnych, małych ojczyzn. Wiele opinii wskazuje, że stosunek do tych służb zależy od ogólnej kultury społeczeństwa, zorientowania na interes społeczny, pomoc słabszym i krzywdzonym, przestrzegania prawa i traktowania go jako wartość a nie zespół uciążliwych przepisów, zakazów i nakazów.

W polskich dziejach najnowszych, także możemy odnaleźć samorządową formację powołaną dla ochrony porządku publicznego. Począwszy od roku 1984 były tworzone Miejskie Służby Porządkowe. Z początku mogły być powoływane tylko w dużych miastach takich jak Warszawa, Łódź oraz Kraków. W grudniu 1987 r. ograniczenie to zostało zniesione. To właśnie miejskie służby porządkowe były bezpośrednimi poprzedniczkami współczesnych nam straży gminnych (miejskich).

W roku 1989 zapoczątkowano zmiany ustrojowe państwa, a w 1990 r. powołano samorządy terytorialne, które traktuje się jako jeden z kluczowych czynników, które przyczyniły się do demokratyzacji systemu politycznego w Polsce. Ustawodawca nałożył wówczas na samorząd gminny obowiązek zapewnienia ładu i porządku publicznego. Jako organ wykonawczy miała realizować to zadanie policja lokalna. W miastach burmistrzowie i prezydenci miast mogli tworzyć umundurowane straże miejskiej w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych. Koszty funkcjonowania straży pokrywane były z budżetów gminy, stąd szacunek dla włodarzy i rad miast i gmin które pomimo tego obciążenia widziały zasadność i efektywność działalności takich straży.

Stan taki trwał do nowelizacji ustawy o Policji w 1995 r. na podstawie której zlikwidowano policję lokalną, a straże gminne (miejskie) mogły być tworzone w gminach w drodze uchwały rady gminy po uprzednim porozumieniu z właściwym komendantem wojewódzkim. Stwierdzono, iż straże te mają być organem porządkowym, który odciąży Policję, która miała dbać głównie o bezpieczeństwo a straże miejskie o porządek publiczny. Straż ma więc charakter subsydiarny, pomocniczy, uzupełniający w stosunku do organów administracji rządowej i Policji. Wpisuje się ona więc doskonale w system bezpieczeństwa lokalnego zwiększając tym samymi poczucie bezpieczeństwa mieszkańców. Znalazło to swoje odniesienie w aktach prawnych regulujących zadania i uprawnienia straży miejskich. Równie wysokie są natomiast wymagania wobec policjantów i strażników miejskich np. zakaz przynależności do partii politycznych, zakaz strajku, wysoka sprawność psychofizyczna, wymóg uzyskania zgody na pracę dodatkową, zmianowy system pracy, wykorzystywanie środków przymusu bezpośredniego, hierarchia i podporządkowanie służbowe, praca w specjalnym umundurowaniu. itp.

W 2024r. w Polsce funkcjonowały 444 straże: 381 Straży Miejskich i 63 Straże Gminne. Do największych jednostek pod względem liczby zatrudnionych należą: Straż Miejska m.st. Warszawy, Straż Miejska Miasta Krakowa, Straż Miejska w Łodzi, Straż Miejska w Gdańsku, Straż Miejska Miasta Poznania oraz Straż Miejska Wrocławia[11].

W warszawskiej straży miejskiej w dzień 1 stycznia 2024r. było zatrudnionych 1629 osób, w tym 1289 strażników miejskich i 340 pracowników administracyjnych. Straż miejska miasta stołecznego Warszawy w 2023r. otrzymała ponad 400 tysięcy zgłoszeń tj. ponad 1100 zgłoszeń na dobę, z czego 73% pochodziło od mieszkańców a 24% dotyczyło interwencji własnych strażników. Zgłoszenia te najczęściej dotyczyły: ruchu drogowego (216245), zagrożeń i problemów w zakresie bezpieczeństwa i porządku publicznego (105112) oraz kwestii komunalnych i ochrony środowiska (38353). Obywatele najczęściej zgłaszali nieprawidłowości w ruchu drogowym. Interwencje własne strażników koncentrowały się na takich zagadnieniach jak:

- działalność profilaktyczna dot. bezpieczeństwa dzieci i młodzieży, programy edukacyjne, programy profilaktyczne w czasie ferii i wakacji, imprezy dla dzieci i młodzieży, teatr profilaktyczny, miasteczko ruchu drogowego, programy profilaktyczne dla dorosłych,
- ochrona środowiska: usuwanie porzuconych wraków pojazdów, kontrola czystości powietrza w kontekście użytkowania pieców na paliwo stałe, kontrola składowania odpadów, kontrole warsztatów samochodowych, ochrona zwierząt,
- bezpieczeństwo w ruchu drogowym, w tym nieprawidłowości w ruchu i parkowaniu pojazdów,
- bezpieczeństwo i ochrona porządku publicznego: spożywanie alkoholu w miejscach zabronionych, bezpieczeństwo w komunikacji miejskiej, ujęcie osób podejrzanych o popełnienie czynów zabronionych, zabezpieczenia imprez masowych i zgromadzeń publicznych, konwojowanie wartości pieniężnych , działania w obszarze handlu,
- pomoc osobom w kryzysie bezdomności,
- pomoc osobom w kryzysie uchodźczym[12].

Przykładem organizacji straży miejskich w mniejszych miastach posiadających status wojewódzkich jest straż miejska w Kielcach. Jej powstanie wynika z dyspozycji Uchwały Zarządu Miasta Kielce Nr 107/90, z 14 listopada 1990 r. wydanej na podstawie art. 23 ust. 1 Ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, która zobowiązywała Prezydenta Miasta Kielce do utworzenia Straży Miejskiej oraz nadania jej statutu i regulaminu. Rok później, czyli 14 lutego 1991 r. w życie weszło Zarządzenie Nr 1/91 Prezydenta Miasta Kielce w sprawie powołania i utworzenia Straży Miejskiej w Kielcach. Powyższym Zarządzeniem Prezydent nadał Straży Miejskiej w Kielcach statut, określający organizację, cele i zadania oraz zatwierdził

[11] https://www.gov.pl/web/mswia/szef-mswia-straze-gminne-i-miejskie-sluza-naszemu-bezpieczenstwu, dostęp 15.11.2024.

[12] Sprawozdanie z działalności Straży Miejskiej m.st. Warszawy w 2023r., https://www.strazmiejska.waw.pl/media-straz-miejska/raporty-i-sprawozdania/7697-podsumowanie-dzialan-2023, dostęp: 15.11.2024.

regulamin organizacyjny, będący podstawą działania funkcjonariuszy. Straż Miejska została powołana w celu poprawy bezpieczeństwa obywateli, porządku, ładu i estetyki miasta, dla ochrony interesów i mienia, pomocy w rozwiązywaniu codziennych problemów mieszkańców miasta oraz eliminacji zjawisk patologii społecznej.

Siedziba Straży Miejskiej mieściła się pierwotnie w Urzędzie Miasta Kielce, gdzie dysponowała trzema pokojami i jednym samochodem służbowym. Nowo powstała instytucja liczyła 24 funkcjonariuszy, którymi dowodził Komendant Włodzimierz Opaliński. 31 stycznia 1992 r. Rada Miejska w Kielcach uchwaliła przekształcenie Straży Miejskiej w Kielcach w jednostkę budżetową miasta. Decyzją Zarządu Miasta w 1997 r. oddano w zarząd Straży Miejskiej budynek Kielcach przy ul. Ogrodowej 3 B.

Straż Miejska w Kielcach w trakcie służby na rzecz mieszkańców miasta, przeszła ogromną metamorfozę, tak, by obecnie cieszyć się w świadomości społecznej odbiorem, jako coraz bardziej sprawna i skuteczna formacja mundurowa. Ciężka, ale potrzebna społeczeństwu służba wykonywana jest przez 90 osób w podziale na kilka sekcji, są to między innymi: Sekcja Działań Prewencyjnych, Sekcja Monitoringu Wizyjnego, Sekcja Ekologii i Statystyki. Kieleccy Strażnicy Miejscy z dumą i wytrwałością patrolują kieleckie ulice, kontrolują miejsca przebywania osób bezdomnych i sprawnie niosą pomoc tym, którzy jej potrzebują. Są profesjonalni, elokwentni, zdyscyplinowani. Kiedy trzeba ratują ludzkie życie.

Reasumując, warto zwrócić uwagę, że Straż Miejska poprzez wyznaczone jej zadania spełnia wiele funkcji w zakresie utrzymania bezpieczeństwa publicznego, a są to:

1. funkcja ochronna – utrzymanie porządku na terenie gminy;
2. funkcja porządkowa – egzekwowanie przestrzegania przez społeczność lokalną przepisów prawa w zakresie porządku publicznego;
3. funkcja prewencyjna – stałe patrolowanie osiedli i ulic oraz reagowanie na zgłaszane potrzeby interwencji w zakresie ochrony porządku publicznego;
4. funkcja profilaktyczna – zapobieganie przestępstwom, wykroczeniom i zjawiskom kryminogennym, prowadzenie profilaktyki wychowawczej wśród dzieci i młodzieży;
5. funkcja informacyjna – informowanie służb i instytucji o zaobserwowanych zagrożeniach, informowanie społeczności lokalnej o stanie i rodzajach zagrożeń na danym terenie oraz sposobach ich eliminacji;
6. funkcja społeczno-administracyjna – współdziałanie w zakresie bezpieczeństwa i porządku publicznego z zainteresowanymi organami państwowymi, samorządowymi i organizacjami społecznymi;
7. funkcja integrująca społeczności lokalne – udział w imprezach sportowych, kulturalnych, charytatywnych, które są organizowane przez miasto, organizacje społeczne, szkoły.

Analizując powyższe zadania, można stwierdzić, że ustawodawca jednoznacznie określił rolę straży miejskiej, jako formacji mającej za zadanie służyć obywatelom (służebna rola wobec społeczności lokalne). W stosunku do obywatela ważne jest to,

aby strażnik reagował na każde naruszenie porządku publicznego i zawsze starał się być w miejscu, gdzie naruszany jest system prawny. Niestety, w praktyce jest to często niemożliwe, co spotyka się z brakiem zrozumienia i jest negatywnie odbierane przez niektórych obywateli. Generalnie jednak funkcjonariusze starają się odpowiednio szybko reagować na wszelkiego typu przejawy łamania prawa i naruszania porządku publicznego. W zakresie skuteczności podejmowanych działań istotne znaczenie mają także szybkość i wiarygodność przekazywanych informacji o występujących nieprawidłowościach.

Aprobujący obraz Straży Miejskich przez społeczeństwo stwarza dla niej pozytywne perspektywy dalszej działalności oraz jej rozwoju. Jednocześnie podnosi prestiż samorządów lokalnych i niweluje tradycyjną niechęć społeczeństwa do umundurowanych służb porządku publicznego. Kolejnym istotnym działaniem, które powinno pozytywnie wpłynąć na skuteczność pracy funkcjonariuszy straży miejskiej oraz postrzeganie ich przez społeczeństwo jest wprowadzenie indywidualnych kamer, co umożliwia zdalną rejestrację obrazu z miejsca zdarzenia oraz pełną transparentność podejmowanych działań przez funkcjonariuszy. Jednocześnie zwiększenie aktywności w obszarach edukacyjnym i prewencyjnym znacznie ociepliło wizerunek tej formacji. Ważne jest funkcjonowanie straży gminnych na sprawdzonej w wielu krajach filozofii Wspólnot Społecznościowych (*Community policing*), zakładającej przewartościowanie roli strażnika miejskiego – z funkcjonariusza nastawionego na egzekwowanie prawa, sięgającego po środki oddziaływania restrykcyjnego na funkcjonariusza przyjaznego społeczności, otwartego na jego problemy.

Streszczenie:

Bezpieczeństwo postrzegane jest jako jedna z podstawowych potrzeb człowieka, to sytuacja odznaczająca się brakiem ryzyka utraty czegoś, co człowiek szczególnie ceni, na przykład zdrowia, pracy, szacunku, dóbr materialnych, możliwości funkcjonowania w społeczeństwie. Należy nieustannie dbać o to dobro gdyż istnieje wiele zewnętrznych i wewnętrznych zagrożeń mogących je zniwelować. Zapewnienie bezpieczeństwa i porządku publicznego jest zadaniem systemu bezpieczeństwa narodowego, który tworzą wszystkie odpowiedzialne za bezpieczeństwo organy oraz instytucje. Samorząd lokalny ma możliwość udziału w zapewnieniu porządku i bezpieczeństwa m.in. poprzez skorzystanie z prawa do powołania straży gminnych. Straż gminna jest samorządową umundurowaną formacją powoływaną przez radę gminy. Straż gminna jest kierowana przez komendanta, który podlega pod wójta, burmistrza lub prezydenta miasta. Jest to formacja, która wykonuje zadania w zakresie ochrony porządku publicznego wynikającego z ustaw i aktów prawa miejscowego.

Abstract:

Security is perceived as one of the basic human needs, a situation characterized by the lack of risk of losing something that a person particularly values, for example health, work, respect, material goods, or the ability to function in society. We must constantly take care of this good because there are many external and internal threats that can eliminate it. Ensuring public safety and order is the task of the national

security system, which consists of all bodies and institutions responsible for security. Local government has the opportunity to participate in ensuring order and security, among others: by exercising the right to appoint municipal guards. The municipal guard is a uniformed local government formation appointed by the municipal council. The municipal guard is headed by a commander who reports to the commune head, mayor or city president. This is a formation that performs tasks in the field of protection of public order resulting from local laws and acts.

Bibliografia:

1.M. Paździor, B. Szmulik, *Instytucje bezpieczeństwa narodowego*, Warszawa 2012.

2. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 02.04.1997r., art. 164, 166, (Dz.U. 1997, nr 78, poz.483 z późn. zm.).

3. Ustawa z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym, art. 7 ust. 1, pkt.14, (Dz.U. 2024, poz. 1465).

4. Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997r. o strażach gminnych Dz.U. 2021, poz. 1763 z późn. zm.

5. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, (Dz.U. 2024, poz. 977).

6. Ustawa z dnia 24 maja 2013r. o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej, (Dz.U. 2024, poz. 383).

7. Sprawozdanie z działalności Straży Miejskiej m.st. Warszawy w 2023r., https://www.strazmiejska.waw.pl/media-straz-miejska/raporty-i-sprawozdania/7697-podsumowanie-dzialan-2023.

8. https://www.gov.pl/web/mswia/szef-mswia-straze-gminne-i-miejskie-sluza-naszemu-bezpieczenstwu.

dr Mariusz Michalski,
Akademia Nauk Stosowanych im prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach
ORCID: 0000-0002-2268-9537
e-mail:m.michalski@opoczta.pl

DEFINIOWANIE BEZPIECZEŃSTWA OSOBISTEGO POLICJANTÓW W A STOSOWANIE ŚRODKÓW PRZYMUSU BEZPOŚREDNIEGO

Defining the personal safety of police officers and the use of coercive measures

Streszczenie.

W artykule autor podjął próbę zdefiniowania bezpieczeństwa personalnego, w kontekście odnoszącym się do funkcjonariuszy Policji. Przedmiotowe rozważania poprzedzono próbą umiejscowienia bezpieczeństwa personalnego policjantów w

całokształcie rozważań w zakresie bezpieczeństwa wewnętrznego, wskazując szczególny charakter niniejszych uregulowań.

Niewątpliwie powyższe elementy, odnoszące się do stabilności i zrozumiałości przepisów prawnych, stanowią fundament rozpatrywanego zagadnienia, jakim jest bezpieczeństwo personalne policjantów w kontekście stosowania środków przymusu bezpośredniego.

Słowa kluczowe:
Bezpieczeństwo osobiste policjantów, bezpieczeństwo personalne, środki przymusu bezpośrednio

Summary.

In the article, the author attempts to define personal security in the context relating to police officers. The considerations in question were preceded by an attempt to place the personal security of police officers in the overall considerations in the field of internal security, indicating the specific nature of these regulations. Undoubtedly, the above elements, relating to the stability and comprehensibility of legal provisions, are the foundation of the issue under consideration, which is the personal security of police officers in the context of defining them within the framework of security sciences.

Keywords:
Personal safety of police officers, personal safety, coercive measures directly

Definiowanie bezpieczeństwa osobistego policjantów.

Pojęcie bezpieczeństwo wywodzi się od łacińskiego ,,*sine cura*" co w czasach rzymskich oznaczało polityczną stabilność[1], a aktualnie w najogólniejszym znaczeniu, pojmowane jest jako stan pewności istnienia i przetrwania, funkcjonowania i rozwoju[2]. Pewność, czyli brak zagrożeń lub zagrożenia znane, niewypływające w zasadniczy sposób na poczucie ,,spokoju". Brak zagrożeń jest stanem obiektywnym i dającym się zdiagnozować pod warunkiem posiadania wystarczających sił i środków do pozyskania potrzebnej wiedzy o zjawiskach mogących zakłócić pożądany stan oraz oceny tych zjawisk w kategoriach typologii bezpieczeństwa[3].W. Czapiński[4] dokonał rozległej analizy bezpieczeństwa publicznego w ujęciu przepisów prawa administracyjnego oraz prawa karnego, a także analizy porównawczej z systemami prawnymi innych państw. Nie sformułował

[1] K. Wojtaszczyk, A. Materska-Sosnowska (red.), Bezpieczeństwo państwa, Aspra JR F.H.U, Warszawa, 2009, s. 11.
[2] R. Zięba, Bezpieczeństwo międzynarodowe po zimnej wojnie, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa, 2008, s. 15.
[3] K. Grosicka, L. Grosicka, P. Grosicki, Organizacja i kierowanie instytucjami bezpieczeństwa wewnętrznego, Typografia Pultusk, Pułtusk-Warszawa, 2013, s. 13.
[4] W. Czapiński, Bezpieczeństwo, spokój i porządek publiczny w naszym prawie administracyjnym, ,,Gazeta Administracji i Policji Państwowej", 1929, nr 9, s. 317-323.

jednak jednoznacznej definicji bezpieczeństwa publicznego. Podkreślił jedynie, że ochrona bądź zapewnienie bezpieczeństwa publicznego to oznaczenie środków, względnie działalności zapobiegawczej czynom złej woli, ludzkiej, skierowanym wprost przeciwko temu bezpieczeństwu: „(…) w ten sposób do zakresu ochrony bezpieczeństwa należałoby odnieść tylko prewencję zbrodni i występków bądź skierowanych przeciwko życiu, mieniu, wolności osób, bądź stanowiących zamach na organizację społeczną lub państwową; natomiast nie można by tu zaliczać zapobiegania wykroczeniom przeciwko licznym przepisom administracyjnym, chociażby mającym na celu uniknięcie różnych niebezpieczeństw, które w pewnych warunkach
są możliwe”[5].

J. Zaborowski[6] uważa się za materialnym ujęciem bezpieczeństwa. Bezpieczeństwem publicznym nazywa więc „(…) *stan faktyczny wewnątrz państwa, który umożliwia bez narażenia na szkody normalne funkcjonowanie organizacji państwowej i realizację jej interesów, zachowania życia, zdrowia i mienia jednostek żyjących w tej organizacji oraz korzystanie przez te jednostki z praw i swobód zagwarantowanych Konstytucją oraz innymi przepisami prawa*”. Podobnie bezpieczeństwo publiczne definiuje E. Ura[7]. Który twierdzi, że oznacza to stan, w którym ogółowi obywateli indywidualnie nieoznaczonych, żyjącemu w państwie i społeczeństwie, nie grozi żadne niebezpieczeństwo i to niezależnie od tego, jakie byłyby jego źródła”.

W ujęciu A. Pakuły[8] bezpieczeństwo publiczne to natomiast idealny stan braku zagrożenia w życiu zbiorowości i jednostek. Prezentowane jest też ujęcie, zgodnie z którym bezpieczeństwo publiczne jest stanem określonym przepisami prawa, w którym człowiekowi i ogółowi społeczeństwa nie grozi żadne niebezpieczeństwo niezależnie od źródeł jego powstania. Podkreśla się przy tym, że ze względu na wymiar ponadindywidualny, publiczny istnieją przesłanki do wyróżniania różnych obszarów tego bezpieczeństwa. Wśród tych obszarów wymienia się między innymi bezpieczeństwo państwa, organów i instytucji publicznych, prawne, pracy, energetyczne.

W myśl reguł języka polskiego „*bezpieczeństwo publiczne*” nie ma tylko jednego, ścisłego znaczenia, lecz tłumaczone jest albo w ujęciu szerszym – jako całość porządku i urządzeń społecznych, chroniących państwo i obywateli przez zjawiskami groźnymi dla ładu prawnego, albo w ujęciu węższym – jako ochrona ustroju przed zamachami na podstawowe instytucje polityczne państwa[9]. Zauważyć jednak należy, że jedynie pierwsze ujęcie jest przydatne prawu policyjnemu. Szczególnie rozważając pojęcie bezpieczeństwa w zestawieniu z jego ochroną jako

[5] Tamże, s. 677.

[6] J. Zaborowski, Administracyjno-prawne ujęcie pojęć „bezpieczeństwo publiczne” i „porządek publiczny”, Zeszyty Naukowe ASW, 1985, nr 41.

[7] E. Ura, Prawne zagadnienia bezpieczeństwa państwa, Krajowa Agencja Wydawnicza, Warszawa, 1988, s. 124.

[8] A. Pakuła, Bezpieczeństwo publiczne jako dobro wspólne, kilka uwag i refleksji, w: Bezpieczeństwo wewnętrzne w działaniach terenowej administracji publicznej, red. A. Chajbowicz, T. Kocowski, Kolonia Spólka z o.o , Wrocław, 2009, s. 30-31.

[9] M. Szymczyk, Słownik języka polskiego PWN, t. 2, Warszawa, 1995, s. 139.

podstawowym zadaniem policji, konieczne jest ogólniejsze i jak najpełniejsze ujmowanie tego zagadnienia. Bezpieczeństwo publiczne w rozumieniu węższym także występuje w przepisach prawnych, lecz wyrażane jest raczej za pomocą precyzyjniejszego określenia, tj. bezpieczeństwa państwa. Reasumując, można stwierdzić, że na gruncie aktualnie obowiązujących przepisów ustawy o Policji pod sformułowaniem bezpieczeństwo publiczne należy pojmować taki stan braku zagrożenia dla jakiegokolwiek dobra prawnego człowieka, który umożliwia normalne funkcjonowanie jednostki w społeczeństwie, a w szczególności zachowania życia, zdrowia, mienia, swobodę korzystania z wszelkich przysługujących jednostce praw podmiotowych, której jest zagwarantowane Konstytucją i innymi przepisami prawa, nad utrzymaniem i zachowaniem którego czuwają wyposażone we właściwe kompetencje organy państwa[10].

Jedną z podstawowych funkcji współczesnego państwa, warunkującą jego istnienie jako struktury, jest zagwarantowanie ładu, porządku publicznego i zapewnienie akceptowalnego poziomu oraz poczucia bezpieczeństwa w ujęciu podmiotowo – przedmiotowym[11]. Jak wskazuje się w literaturze „niejednokrotnie przez sprzeczne z prawem zachowanie zostaje zagrożone osobiste bezpieczeństwo człowieka". Dopiero wówczas podjęcie środków polegających również na fizycznej presji może udaremnić jego sprzeczne z prawem zachowanie. Możliwość stosowania siły fizycznej wobec osób naruszających reguły życia społecznego jest niezbędnym atrybutem funkcjonariuszy chroniących bezpieczeństwo[12] Stąd też tym bardziej zapewnienie właściwego bezpieczeństwa personalnego policjantom, realizujący czynności służbowe, jest w kontekście bezpieczeństwa państwa niezwykle ważnym elementem. Niewątpliwie kwestia ta jest bardzo złożona z punktu pojmowania bezpieczeństwa zarówno w kontekście w kontekście bezpieczeństwa państwa jak i bezpieczeństwa personalnego samych funkcjonariuszy. Bezpieczeństwo personalne należy postrzegać jako całokształt działań jak i przepisów regulujących odnoszących się do właściwego zapewnienia funkcjonowania funkcjonariuszom danego podmiotu, realizującego zadania wynikające z obowiązujących przepisów prawa, w kontekście funkcjonowania danej społeczności. Według K. Najder-Stefaniak w aspekcie pozytywnym bezpieczeństwo postrzegamy jako możliwość skutecznego przeciwstawienia się zagrożeniu, w aspekcie negatywnym – jako brak zagrożenia. Bezpieczeństwo ujmowane negatywnie jest fikcją. W świecie dynamicznym i żywym, nigdy do końca nieprzewidywalnym, zaskakującym przebiegiem dążeń i zdarzeń musimy stykać się z zagrożeniami[13]. Bezpieczeństwo personalne to stosunkowo nowa koncepcja, której przedstawiciele podejmują starania, by nadać jej wymiar konstruktu teoretycznego – teorii czy koncepcji, która może wpisać się na trwałe do nauk o bezpieczeństwie. Jednak przed badaczami nurtu personalistycznego w bezpieczeństwie jeszcze długa droga, by osiągnąć taki stan i zbudować tożsamość

[10] A. Misiuk, Instytucjonalny system bezpieczeństwa wewnętrznego, Difin, Warszawa, 2013, s. 17-18.
[11] J. Gierszewski, Wokół uniwersum nauk o bezpieczeństwie, wyd. Difin, Warszawa 2022, str. 175
[12] A. Tyburska, M. Kaczmarczyk, A. Sęk, Wybrane zagadnienia użycia środków przymusu bezpośredniego i broni palnej przez policjantów, Szczytno 2009, str. 7.
[13] K. Najder-Stefaniak, O bezpieczeństwie człowieka. Refleksja inspirowana filozofią Alberta Schweitzera, [w:] Wspólnotowość i postawa uniwersalistyczna, 2010–2011, A. Górski (red.), nr 7, Polskie Towarzystwo Uniwersalizmu, Warszawa 2010, str. 55.

tej nowej dyscypliny – nauk o bezpieczeństwie, w której człowiek stanie się głównym punktem zainteresowania i traktowany będzie, jako podstawowy podmiot bezpieczeństwa[14]. Bezpieczeństwo personalne oznacza pewien obiektywny stan odczuwany subiektywnie przez człowieka jako brak zagrożeń, pewność istnienia i posiadania, funkcjonowania i rozwoju, życia w wolności, pełni praw i godności[15]. Odnosi się to niewątpliwie do samej istoty realizacja obowiązków służbowych przez funkcjonariuszy Policji, w kontekście funkcjonowania całej instytucji jaką jest policja. Niewątpliwie rolą państwa jest w przypadku kształtowania bezpieczeństwa funkcjonariuszy Policji, w kontekście ich bezpieczeństwa personalnego zapewnienie właściwych przepisów prawnych mających na celu chronić ich przed bezprawnymi zachowaniami innych osób w trakcie lub w związku zrealizowanymi przez nich obowiązkami służbowymi. Tylko tak stworzona ochrona funkcjonariuszy Policji będzie stanowiła gwarancję właściwego realizowania przez nich obowiązków służbowych. Można stwierdzić że bez zapewnienia właściwego bezpieczeństwa personalnego policjantów, nie ma możliwości zapewnienia właściwego bezpieczeństwa obywateli danej społeczności.

Doktrynalne uwarunkowania stresowania środków przymusu bezpośredniego

Środki przymusu bezpośredniego są szczególnym elementem uprawnień funkcjonariuszy policji pozwalającym w ściśle określonych sytuacjach chronić życie lub zdrowie policjantów jak również obywateli. A.Kubanek wskazuje, że „Przymus państwowy można podzielić także na faktyczny i formalny (ze względu na charakter samego przymusu). Pierwszy z nich jest działaniem rzeczywistym, w konkretnym, indywidualnym przypadku i ma charakter osobowy. Przymus jest tu nieustannie aktualizowany i uzależniony od danej sytuacji. Dodatkowo istotna jest dolegliwość, wynikająca ze sposobu jego wykonania i stosowania. Wiąże się ona z subiektywnym odczuciem osoby, wobec której przymus jest stosowany. Po drugiej stronie funkcjonuje przymus formalny, który cechuje czysto legalny charakter. Wynika on bowiem bezpośrednio z przepisów prawa, które wyznaczają ramy obowiązków i samych środków. Przymus ma w tym przypadku charakter potencjalny i bezosobowy[16]. Stosowanie środków przymusu bezpośredniego polega na fizycznym oddziaływaniu na człowieka w celu zmuszenia go do zaprzestania wykonywania określonych czynności, np. czynnego oporu lub też wręcz przeciwnie, zmuszenia do wykonania ściśle określonych czynności (podporządkowania się wydawanym poleceniom). Podjęcie decyzji o zastosowaniu jakiegokolwiek ze środki przymusu bezpośredniego jest rzeczą niezwykle odpowiedzialną. Policjant zawsze musi mieć

[14] A. Urbanek, W poszukiwaniu paradygmatu bezpieczeństwa personalnego, [w:] Elementy teorii i praktyki transdyscyplinarnych badań problemów bezpieczeństwa, t. 5: Jedność i różnorodność w naukach o bezpieczeństwie i obronności, M. Fałdowska, A. Filipek, J. Ważniewska (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego, Siedlce 2017, str. 133–134.

[15] R.Stawicki, E.Szweda, Bezpieczny człowiek w niepewnym świecie w trzeciej dekadzie XXI wieku, wyd. Difin, Warszawa 2023, str. 32

[16] A.Kubanek, Legalność stosowania środków przymusu bezpośredniego w kontekście gwarancji konstytucyjnych, Przegląd Prawniczy Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza nr. 1/ 2012 r. str.178

pamiętać o tym, że użycie takiego środka, niezależnie od natężenia oddziaływania na człowieka, zawsze narusza prawa i wolności obywatelskie określone w konstytucji. Dlatego zawsze przed ewentualnym zastosowaniu środka przymusu bezpośredniego decyzja ta musi być poprzedzona analizą, aby odpowiedzieć na pytanie: C*zy w tej sytuacji mogę użyć danego środka przymusu bezpośredniego?*. Jest to najważniejsza decyzja, jaką musi podjąć policjant zanim sięgnie po dany środek przymusu. Jeśli zostanie podjęta zbyt pochopnie, w oparciu o źle zinterpretowane przepisy, działania policjanta będą bezprawne i będzie podlegał odpowiedzialność dyscyplinarnej karnej. W zależności od podjętych przez policjanta czynności odpowiedzialność ta może odnosić się m. in. do przekroczenia uprawnień, bezprawnego pozbawiania wolności czy też pobicia. Dlatego też niezwykle ważnym elementem odnoszącym się do stosowania środków przymusu bezpośredniego jest precyzyjność przepisów kształtujących warunki i zasady ich stosowania. W ochrony prawnej policjantów jak i obywateli przepisy te mają podstawowe znaczenie. Wyznaczają granice i określają sytuacje, w których naruszenie praw konstytucyjnych obywatela jest tak naprawdę zgodne z prawem. Dlatego też musza być one tak skonstruowane, aby stanowiły ochronę zarówno obywatela jak i policjanta, a ingerencję w prawa i wolności obywatela ograniczały do niezbędnego minimum. Użyte środki przymusu bezpośredniego winny być dostosowane nie tylko do okoliczności ich użycia, ale również do wieku osoby, wobec której środki te są stosowane[17].

Jak słusznie wskazuje S. Sagan, policja jest organizacją zmilitaryzowaną i uzbrojoną, która jest uprawniona do stosowania środków przymusu bezpośredniego. Zakres działań policji powinien być wypośrodkowany pomiędzy modelem paramilitarnym odnoszącym się do społeczeństwa a cywilnym, odnoszącym się do ochrony życia i zdrowia ludzi[18]. Gdyby przepisy w zbyt szerokim lub dowolnym zakresie pozwalały na stosowanie środków przymusu bezpośredniego przez policjantów, doszłoby nie tylko do naruszenia praw człowieka, ale także podstawowych zasad demokratycznego państwa. Niemniej jednak środki przymusu bezpośredniego stanowią, wraz z innymi elementami niezbędny element prawidłowego funkcjonowania policji, gwarantując w ściśle określonych sytuacjach realizowanie obowiązków policjantów mających na celu w szczególności ochronę życia i zdrowia obywateli.

Podsumowanie

Funkcjonariusz publiczny jest osobą, przed którą stawia się szczególne wymagania. W związku z pełnioną funkcją ciąży na nim określona odpowiedzialność za popełnione błędy zarówno dyscyplinarna, jak i ta znacznie donioślejsza w skutkach – karna. Niewątpliwie, kiedy mamy do czynienia z funkcjonariuszem publicznym, a zatem także z funkcjonariuszem Policji, to należy wymagać od niego szczególnej wnikliwości i znajomości obowiązujących przepisów.

[17] wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 13 maja 2015 r. VI ACa 880/14, LEX nr 1814846
[18] S. Sagan (red), „Prawo Policyjne Tom I", Katowice 1992, str. 41

W obecnych realiach, pomimo funkcjonowania reguł demokracji i wolnego rynku, można dostrzec zjawisko coraz głębszego wielopłaszczyznowego związania się sfery życia prywatnego obywateli ze sferą publiczną. W tej sytuacji prawidłowe wykonywanie przez funkcjonariuszy publicznych nałożonych na nich obowiązków stanowi bezpośredni warunek faktycznego korzystania przez obywateli z przysługujących im uprawnień publicznych i prywatnych. Niepokojącym jest zjawisko pogłębiającego się kryzysu zaufania społeczeństwa do instytucji publicznych. W związku z tym niezwykle ważne jest stałe podkreślanie, że funkcjonariusze publiczni, którzy w sposób niewłaściwy realizują swoje obowiązki, ze szkodą dla obywateli lub interesu publicznego, popełniają przestępstwo i podlegają odpowiedzialności karnej.

Obecnie funkcjonujący model zadań, do jakich została powołana Policja, ma fundamentalne znaczenie dla systemu bezpieczeństwa państwa i obywateli. Dlatego ważnym jest, aby policjanci rozumieli, jakie prawa im przysługują, ale równocześnie wiedzieli, że łączą się z nimi określone obowiązki. Muszą pamiętać, że przyznane im uprawnienia i obowiązki mają charakter wyjątkowy. Żaden obywatel czy grupa społeczna bądź zawodowa nie posiada uprawnień, które mogą tak głęboko ingerować w sferę konstytucyjnie gwarantowanych wolności i praw.

Bezpieczeństwo osobiste policjantów, niewątpliwie stanowi bardzo istotny czynnik w zakresie kształtowania bezpieczeństwa wewnętrznego państwa. Tylko właściwe unormowania odnoszące się do zapewnienia zarówno ochrony fizycznej, jak i tej pozwalającej na poszanowanie godności policjanta, pozwalają na właściwą realizację przez nich zadań służbowych. W kontekście funkcjonowania całego systemu prawnego ma to niezwykle istotne i doniosłe znaczenie. Tylko w ten sposób obywatele mogą być pewni, że podejmowane w stosunku do nich działania przez funkcjonariuszy publicznych będą gwarantowały rzetelność, prawidłowość, czy też stosowanie danych przepisów zgodnie z zasadami praworządności.

Bibliografia:

Akty normatywne:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. 1997, nr 78, poz. 483 z późn. zm.
2. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, Dz. U. z 2024 r. poz. 17, 1228.
3. Ustawa z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji, tekst jedn. 2012, poz. 576 z późn. zm.
4. Ustawa z dnia 24 maja 2013 r. o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej,

Dz. U. 2013, poz. 628 z późn. zm.

5. Ustawa z dnia 6 kwietnia 1900 roku o Policji Dz.U. Dz. U. z 2024 r. poz. 145, 1006, 1089, 1222, 1248.

Orzecznictwo:

1. Orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r., I CKN 581/99
2. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 13 maja 2015 r. VI ACa 880/14, LEX nr 1814846
3. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1974 r., II KR 177/74, OSPiKA 1976, nr 6-9, poz. 122
4. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 5 grudnia 2001 r., SK 18/00, Dz. U. 2001, nr 145, poz. 1638

Literatura przedmiotu:

1. Gryniuk, Przymus prawny. Studium socjologiczno-prawne, Toruń 1994,
2. Tyburska, M. Kaczmarczyk, A. Sęk, Wybrane zagadnienia użycia środków przymusu bezpośredniego przez policjantów, Szczytno 2009,
3. Urbanek, W poszukiwaniu paradygmatu bezpieczeństwa personalnego, [w:] Elementy teorii i praktyki transdyscyplinarnych badań problemów bezpieczeństwa, t. 5: Jedność i różnorodność w naukach o bezpieczeństwie i obronności, M. Fałdowska, A. Filipek, J. Ważniewska (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego, Siedlce 2017,
4. A.Kubanek, Legalność stosowania środków przymusu bezpośredniego w kontekście gwarancji konstytucyjnych, Przegląd Prawniczy Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza nr. 1/ 2012 r.
5. E. Nowak, M. Nowak, Bezpieczeństwo narodowe Rzeczypospolitej Polskiej. Podstawowe założenia i uwarunkowania, wyd. Difin, Warszawa 2023,
6. G. Kowalski, Bezpieczeństwo państwa i porządek publiczny jako wartości konstytucyjne,w: Społeczno-moralna potrzeba bezpieczeństwa i porządku publicznego, red. nauk. J. Świtka,M. Kuć, G. Gozdór, Lublin 2007,
7. J. Czapska, J. Wójcikiewicz „Policja w społeczeństwie obywatelskim", Kraków 1999,
8. J. Gierszewski, Wokół uniwersum nauk o bezpieczeństwie, wyd. Difin, Warszawa 2022,
9. J.Gierszewski, A.Pieczywok, Public Security and Public Order – Conceptual and Institutional Scape, „Polish Political Science Yearbook", nr 15/2021,
10. K. Najder-Stefaniak, O bezpieczeństwie człowieka. Refleksja inspirowana filozofią Alberta Schweitzera, [w:] Wspólnotowość i postawa uniwersalistyczna, 2010–2011, A. Górski (red.), nr 7, Polskie Towarzystwo Uniwersalizmu, Warszawa 2010,
11. M. Goettel, Podręcznik policjanta: uprawnienia policjanta, stosowanie środków przymusu bezpośredniego część 2B", Szczytno 1996,
12. M. Jurgilewicz, Środki przymusu bezpośredniego i broń palna. Użycie lub wykorzystanie w ochronie bezpieczeństwa wewnętrznego, Warszawa 2015,
13. M. Kaczmarczyk „Użycie środków przymusu bezpośredniego i broni palnej w aspekcie bezpieczeństwa osobistego policjantów i innych uczestników wydarzeń nadzwyczajnych", Szczytno 2007,

14. P. Wilczyński, W kwestii godności człowieka jako kategorii prawa, AUL.FI 2023, nr 105,
15. R. Stawicki, E. Szweda, Nauki o bezpieczeństwie wobec człowieka w trzeciej dekadzie XXI wieku, [w:] Human security. Wybrane zagadnienia, M. Molendowska, R. Miernik (red.), Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2021,
16. R.Stawicki, E.Szweda, Bezpieczny człowiek w niepewnym świecie w trzeciej dekadzie XXI wieku, wyd. Difin, Warszawa 2023,
17. S. Pieprzny, Policja organizacja i funkcjonowanie, Kraków 2003,
18. S. Sagan (red), „Prawo Policyjne Tom I", Katowice 1992,

Білаш А.В., студентка групи ПД - 231
Чернявська Д.В., студентка групи ПР-231
***Науковий керівник*: к.і.н., доцент**
кафедри права Петренко В.І.
Вінницький кооперативний інститут

ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ

Розвиток правової системи України в контексті європейської інтеграції є надзвичайно актуальною темою з кількох причин. По-перше, процес європейської інтеграції, який розпочався для України ще у 1990-х роках, набув особливої інтенсивності після підписання у 2014 році «Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом». Ця угода не тільки визначає стратегічний напрям розвитку країни, але й встановлює конкретні зобов'язання щодо адаптації українського законодавства до європейських стандартів [1].

Відповідно до «Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом», Україна зобов'язалася прийняти європейські стандарти, а також скасувати розбіжності між національними стандартами.

В обох сторін є певні цілі, за для яких була розроблена угода, зокрема:

- поглиблення політичної асоціації та зміцнення політико-безпекової конвергенції та ефективності;
- сприяння міжнародній стабільності та безпеці на основі ефективної багатосторонності;
- посилення співробітництва та діалогу між сторонами з питань міжнародної безпеки та антикризового управління, зокрема, з метою реагування на глобальні й регіональні виклики та основні загрози;
- пришвидшення правових процесів, зорієнтованих на результат практичного співробітництва між сторонами для досягнення миру, безпеки й стабільності на Європейському континенті;
- зміцнення поваги до демократичних принципів, верховенства права та самоврядування, прав людини та основоположних свобод, у тому числі прав

осіб, які належать до національних меншин; недискримінації осіб, які належать до меншин і поваги до різномаїття, а також внесок у консолідацію внутрішніх політичних реформ;

- розвиток діалогу та поглиблення співробітництва між сторонами у сфері безпеки та оборони;

- сприяння принципам незалежності, суверенітету, територіальної цілісності й непорушності кордонів [2].

З моменту набуття статусу кандидата на членство в ЄС у 2022 році, Україна активно проводить реформи, спрямовані на вдосконалення своєї правової системи. Це включає реформування судової системи, запровадження антикорупційних заходів, забезпечення прав людини та захист національних меншин. Актуальність цієї теми обумовлена необхідністю відповідати високим стандартам правосуддя та верховенства права, які є фундаментальними принципами Європейського Союзу [3].

Щодо основних відмінностей права України від права Європейських держав, то це насамперед:

- недостатня правова культура. Правова культура в Україні залишається на низькому рівні і багато громадян не знають своїх прав і обов'язків. Це ускладнює доступ до правосуддя, оскільки люди часто не звертаються за захистом своїх прав через невпевненість у своїх можливостях або через недовіру до системи;

- корупція. Корупція є однією з найбільших перешкод для розвитку правової системи в Україні. Вона вкорінена у багатьох сферах, зокрема, в судовій системі, правоохоронних органах та державних установах. Корупційні прояви підривають законність і справедливість, роблячи систему правосуддя недоступною для багатьох громадян.

За для обєктивності зазначаємо, що є конституційні правові цінності України, які збігаються із законодавством ЄС, а саме:

Стаття 3. Право на життя, свободу та особисту недоторканність.

Стаття 15. Заборона цензури. Ця стаття гарантує свободу слова та інформації, що є важливим аспектом демократичного суспільства відповідно до європейських стандартів.

Стаття 17. Захист суверенітету і територіальної цілісності.

Стаття 21. Рівність прав. Ця стаття гарантує рівність всіх громадян перед законом, що є основою для забезпечення правосуддя.

Стаття 34. Право на інформацію. Ця стаття гарантує право кожного на вільний доступ до інформації, що є важливим для демократичного суспільства [4].

Важливим здобутком стало забезпечення прозорості та підзвітності урядових дій. У цьому значну роль відіграє розвиток громадянського суспільства та його активна участь у правовому процесі. За останні роки в Україні було створено численні громадські організації та ініціативні групи, які активно залучені до процесу прийняття рішень та контролю за їх виконанням.

Це сприяє підвищенню прозорості урядових дій та забезпеченню прав і свобод громадян [5, с. 56-57].

Розвиток правової системи України у контексті європейських стандартів є складним та багатогранним процесом, який вимагає постійних зусиль та підтримки з боку міжнародної спільноти. За останні роки Україна досягла значних успіхів у сфері адаптації законодавства до європейських стандартів, створення ефективних антикорупційних механізмів та захисту прав людини.

На основі аналізу розвитку правової системи України за для європейських стандартів та активної участі громадськості у правовому процесі можна зробити висновок, що прогрес в цій сфері був досягнутий завдяки постійним реформам, адаптації законодавства до європейських стандартів, створення ефективних антикорупційних механізмів і зміцнення захисту прав людини. Перспективи подальшого розвитку правової системи України в контексті європейських стандартів пов'язані з необхідністю продовження реформ, сприяння громадського контролю, забезпечення прозорості у діяльності влади та зміцнення демократичних інститутів.

Важливим етапом досягнення мети інтеграції України до європейської спільноти є постійна підтримка з боку міжнародного співтовариства, активна участь громадянського суспільства та зусилля всіх гілок влади. Успішна реалізація цих завдань сприятиме побудові справедливого, розвиненого та стабільного суспільства, де забезпеченість прав та свобод громадян буде в центрі уваги.

Отже, на сьогодні основними проблемами розвитку правової системи України є неповне виконання європейських норм, корупція та недостатня правова культура. Розвиток правової системи в Україні є важливим кроком на шляху до інтеграції в європейське співтовариство і успіх цього процесу залежить від спільних зусиль держави, суспільства та наших міжнародних партнерів.

Список використаних джерел

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27 червня 2014 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text.
2. https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/yevropejska-integraciya/ugoda-pro-asociacyu/Угода про асоціацію,
3. Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2023 рік. URL:https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/55-GOEEI/zvit-pro-vykonannia-ua-za-2023_UA_2.pdf
4. Конституція України https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

5. Тимощук, О. Г. (2024). Здобутки та виклики України у питаннях прав людини на шляху до європейської інтеграції. *Юридичний науковий електронний журнал*, 2, 56-57. DOI: http://doi.org/10.32782/ 2524-0374/2024-2/10.

Гринаковська А. Г., студентка
***Науковий керівник:* к.ю.н., викладач кафедри права**
Криворучко І. О.
Вінницький кооперативний інститут

АНТИКОРУПЦІЙНА РЕФОРМА В УКРАЇНІ ЯК ЗАПОРУКА ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Питання вступу України до Європейського Союзу вже багато років не втрачають актуальність, а на тлі широкомасштабної російської військової агресії 2022 р. перспективи вступу України до ЄС вимагають ще й нових ґрунтовних зрушень, у зв'язку з кардинальними змінами як міжнародно-політичної ситуації так і через події, що відбуваються безпосередньо в Україні.

Збройна агресія рф проти України стала суттєвим поштовхом до активного обговорення питань європейської інтеграції. На сьогодні європейські перспективи оцінюються як одні з найвагоміших для майбутнього нашої держави, про що свідчать значні успіхи України в цьому напрямку – подання заявки та отримання статусу кандидата в члени Європейського Союзу[1].

Наразі в Україні продовжуються євроінтеграційні процеси. Одним з ключових кроків на шляху до євроінтеграції України є трансформація органів державної влади, правоохоронних, судових органів та створення дієвого антикорупційного апарату з метою адаптації до стандартів ЄС і виконання вимог європейських партнерів для вступу в ЄС. Громадська думка українців підтверджує також, що очищення влади від корупції є необхідним для забезпечення стабільності та розвитку країни.

Створення дієвої системи запобігання і протидії корупції розглядається як надзвичайно важливе завдання для забезпечення сталого розвитку держави, утвердження верховенства права, зміцнення довіри громадян до владних інституцій.

Активний процес інституціоналізації антикорупційної інфраструктури в Україні розпочався після Революції Гідності, яка охопила період з листопада 2013 року до лютого 2014 року. Її вплив мав велике значення для громадян України, що дало поштовх для створення більш демократичних засад суспільства, у тому числі стало основою для створення нових антикорупційних інституцій.

Одним із найважливіших результатів на початку антикорупційної реформи стало прийняття відповідного законодавства. Зокрема, у жовтні 2014 року Верховною Радою було ухвалено Закон України «Про запобігання корупції», який став основним законодавчим актом у сфері антикорупційної діяльності [2]. Крім цього, було ухвалено ще низку важливих законопроєктів, які назвали

пакетом антикорупційних законів, у результаті чого було створено оновлену антикорупційну систему.

Умовно, зазначену систему боротьби з корупцією в Україні можна поділити на три рівні: 1) превенція: формування антикорупційної політики та запобігання корупційним проявам. Головний орган – Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК); 2) розслідування корупційних кримінальних правопорушень: Національне антикорупційне бюро (НАБУ), Спеціалізована антикорупційна прокуратура (САП), Національне агентство з питань виявлення активів (АРМА). 3) притягнення до відповідальності: Вищий антикорупційний суд (ВАКС), що розглядає справи НАБУ .Вище перераховані органи, мають одну мету – боротьба з корупцією.

У даному досліджені ми сконцентруємо увагу на створені та діяльності «Вищого спеціалізованого антикорупційного суду». Історія створення ВАКС тривала декілька років. Необхідність його створення обгрунтовувалась тим, що після створення у 2015 році Національного антикорупційного бюро України виникла нагальна потреба в утворенні спеціалізованого судового органу для розгляду корупційних справ, розслідуваних НАБУ.

Наявна на той час судова система виявилася неспроможною ефективно та неупереджено розглядати справи. Звичайні суди виявились не підготовленими та перевантаженими, а судовий процес затягувався та не приносив конкретних результатів. Логічним виходом стало створення незалежної та професійної судової інституції, яка б спеціалізувалася на розгляді корупційних справ осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування.

Проте у 2016 році Верховна Рада ухвалила законопроєкт «Про судоустрій і статус суддів», який відкладав створення антикорупційного суду на невизначений термін [3].

У 2017 році депутати подали два законопроєкти щодо Вищого антикорупційного суду (ВАКС): один передбачав створення ВАКС та незалежної апеляційної палати, а іншиї – створення антикорупційних палат у чинних судах. В результаті тривалих розглядів Верховна Рада 7 червня 2018 року все ж ухвалила Закон України «Про Вищий антикорупційний суд» [4].

При цьому, ряд науковців та представників державної і судової влади вважали, що створення вказаного суду не відповідає Конституції України. З урахуванням цього, 6 жовтня 2020 року Велика палата Конституційного Суду України розпочала розгляд справи щодо конституційності Закону України «Про Вищий антикорупційний суд». Основним аргументом 49 народних депутатів України, які звернулися до Конституційного Суду, була теза про те, що ВАКС є особливим судом, створення якого не допускається відповідно до Конституції України, а саме відповідно до ч. 6 ст. 125 Конституції України [5].

У звязку з цим, в Україні не допускалося створення надзвичайних та особливих судів і ця ж сама заборона була продубльована у ч. 2 ст. 3 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [3]. Ця справа до нині немає чіткого вирішення, що звісно негативно впливає на забезпечення ефективної роботи антикорупційного суду.

ВАКС розпочав свою діяльність 5 вересня 2019 року. Наслідками діяльності суду за перший рік було прийняття всього 16 рішень, 15 з яких стали обвинувальними вироками .Серед викликів, з якими зіткнувся суд в перший рік своєї діяльності – це кількісний склад суддів: лише 18 з 38, які здійснювали слухання справ [6].

За останні 4 роки своєї діяльності ВАКС виніс 161 обвинувальний вирок, з яких 125 набули законної сили. Звісно незначні кількісні показники роботи суду, викликають запитання щодо ефективності його діяльності. Мовою цифр виходить, що 18 суддів ВАКС за рік приймали рішення у 40 кримінальних справах, з яких з вироками стали біля 30. Тобто 1 суддя за рік приймав рішення лише у 2-3 справах. Однак невелика кількість розглянутих справ пояснюється ще й тим, що судді ВАКС розглядали надскладні кримінальні провадження щодо топ-корупціонерів.

Для прикладу, ВАКС 28 серпня 2024 року розпочав розгляд у справі очільника Верховного суду Всеволода Князєва, який обвинувачується за ч. 4 ст. 368 КК України за фактом одержання неправомірної вигоди в розмірі 2,7 млн доларів [7]. Це є показником того, що у разі відсутності такої інституції як ВАКС, справи такого рівня у звичайних місцевих судах могли б не знайти свого вирішення, що підтверджує правильність його створення.

Саме тому відповідно до опублікованого Антикорупційною організацією Transparency International «Дослідження спроможності, управління і взаємодії органів антикорупційної інфраструктури України» роботу Вищого антикорупційного суду оцінено у 4,6 бала (де 5 - максимальний результат) [8].

Таким чином, антикорупційна реформа в Україні, незважаючи на чималі виклики, демонструє значні кроки прогресу та здатності до закріплення своєї ролі в суспільстві для забезпечення стандартів ЄС. Побудова потужної спеціалізованої антикорупційної інфраструктури відкрила нові перспективи для подолання системної проблеми корупції в Україні. Проте подальша інституціоналізація антикорупційної сфери буде потребувати готовності до змін та постійного самовдосконалення.

Список використаних джерел

1.Урядовий портал. Україна отримала статус кандидата на членство в ЄС. URL:https://www.kmu.gov.ua/news/ukrayina-otrimala-status-kandidata-na-chlenstvo-v-yes. (дата звернення: 12.11.2024).

2. Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text (дата звернення: 12.11.2024).

3. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text (дата звернення: 12.11.2024).

4. Закон України «Про Вищий антикорупційний суд» від 07.06.2018 р. № 2447-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2447-19#Text (дата звернення: 12.11.2024).

5.Реанімаційний пакет реферм .Чи відповідає Конституції України Вищий антикорупційний суд? URL:https://rpr.org.ua/news/chy-vidpovidaie-konstytutsii-ukrainy-vyshchyy-antykoruptsiynyy-sud/ (дата звернення: 12.11.2024).

6. Вокс Україна .Чому постмайданна антикорупційна реформа в Україні досі успішна. URL:https://voxukraine.org/chomu-postmajdanna-antikoruptsijna-reforma-v-ukrayini-dosi-uspishna (дата звернення: 12.11.2024).

7. Суспільне новини. ВАКС розпочав розгляд по суті у справі ексголови Верховного суду Князєва. URL:https://suspilne.media/823521-vaks-rozpocav-rozglad-po-suti-u-spravi-eksgolovi-verhovnogo-sudu-knazeva/(дата звернення: 12.11.2024).

8. Економічна правда . Вищий антикорупційний суд країни: результати і виклики перших 5 років. URL:https://www.epravda.com.ua/columns/2024/09/4/718904/(дата звернення: 12.11.2024).

Микитюк Л.В.,
здобувачка фахової передвищої освіти
***Науковий керівник:* викладач - методист**
Горєлова Н. М.
Фаховий коледж економіки і права
Вінницького кооперативного інституту

«УХИЛЯНТ ЧИ НІ» УНИКНЕННЯ МОБІЛІЗАЦІЇ З ТОЧКИ ЗОРУ ЗАКОНУ

Війна − це повне руйнування міст, селищ, пам`ятків, страх людей, хаос, горе, загиблі, розруха, зруйновані згадки про минуле. Невгамовна біль, яку неможливо втамувати, через втрату рідних, через загиблих які загинули які потрапили під обстріл, через тих які знаходяться в окупації. Люди продовжують воювати в корисливих цілях, не дивлячись на те що страждає мирне населення.

З 2022 року в Україні триває повномаштабна війна росії проти України. Близько 134 тис. чоловіків повернулися із-за кордону щоб захищати свою країну від ворога. Хто повертається, а хто навпаки − втік в перші дні війни, або ж незаконно перетнули кордон, за статистикою з країни втекли 865 тис. чоловіків, достовірно не відомо скільки виїхали за фальшивими документами [1].

За останні 2 роки в Україні неодноразово описували як законні, так і не законні схеми, якими користуються громадяни для уникнення мобілізації: вступ до вищих навчальних закладів, фіктивні одруження, усиновлення дітей, незаконний перетин кордону.

За час повномаштабного вторгнення, в Україні зросла кількість "ухилянтів", які реєструють фіктивні шлюби аби уникнути мобілізації. За перше півріччя 2024 року в Україні створили 72 766 нових сімей. Відповідно до

одружень збільшилася і кількість розлучень − за перше півріччя 2024 року 15 578 випадків. Також зросла кількість пар які укладають шлюбні договори − від початку року було укладено 3 768 договорів.

За період війни все більше і більше викривають такі фіктивні шлюби як спосіб уникання призову до армії, відповідно до статті 21 Сімейного кодексу України визначено, що шлюбом є сімейний союз жінки та чоловіка, зареєстрований у органі державної реєстрації актів цивільного стану.

Проте не завжди жінка та чоловік укладають шлюб із наміром створити сім'ю та набути права та обов'язки подружжя, а також і з інших мотивів, зокрема, для покращення свого матеріального становища, отримання в подальшому спадщини. Відповідно до статті 40 Сімейного кодексу України шлюб, який укладено жінкою та чоловіком або одним із них без наміру створення сім'ї та набуття прав та обов'язків подружжя, є фіктивним.

Загалом фіктивний шлюб для ухилянтів коштує близько 2000-7000 доларів США. Щоб отримати відстрочку від війни та виїхати за кордон, багато чоловіків шукають жінок з інвалідністю 1 та 2 групи. Як це відбувається: на платформах соціальних мереж такі як Facebook та Telegram, є спеціальні групи де і з`являються оголошення про пошук жінок з інвалідністю. Журналісти NGL.media дослідили детальніше, як це відбувається і скільки це коштує ухилятам. Опублікувавши декілька фейкових оголошень на сайті від імені сестри, яка шукає допомогу брату для виїзду за кордон і від імені чоловіка, який шукає жінку для фіктивного шлюбу, на оголошення чоловіка відгукнулося десятки жінок з інвалідністю, які були готові за 2-3 тисячі доларів зареєструвати фіктивний шлюб і перетнути кордон [2].

З різким збільшенням студентів призовного віку, Верховна Рада України ввела новий закон, відповідно до якого, студенти вишів і закладів професвіти, які навчаються за очною формою, не можуть бути призвані на військову службу. Якщо детальніше, то мобілізації в особливий період не підлягають:

- асистенти-стажери, аспіранти та докторанти;

- наукові та науково-педагогічні працівники ВНЗ, технікумів, коледжів, наукових установ та організацій, якщо у викладача є вчене звання вбо науковий ступінь;

- педагогічні працівники закладів ПТУ та загальноосвітніх шкіл за умови, що вони працюють за основним місцем роботи не менше ніж на 0,75% ставки;

Мобілізація студентів неможлива також для учнів денної та дуальної форми здобуття професійно-технічної, фахової, фахової передвищої та вищої освіти [3].

На жаль, є багато чоловіків які ухиляються від мобілізації, і шукають будь-який вихід аби не піти на війну, хтось планує втечу через річку Тису до Румунії, вигадуючи різні методи щоб їх не спіймала Державна Прикордонна Служба України (ДПСУ). Загалом ДПСУ зазначає що при спробі незаконного перетину кордону загинуло понад 40 українців, здебільшого на річках та в горах [4].

Ще одна схема − усиновлювати дітей, так як відповідно до ст 23 Закону

України "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію", звільняються від мобілізації усиновителі, опікуни, піклувальники, прийомні батьки, батьки-вихователі, на утриманні яких перебувають діти-сироти або діти, позбавленні батьківського піклування, віком до 18 років. Таким чином, рішення про усиновлення дитини є безумовною підставою для звільнення від мобілізації, але процес усиновлення доволі тривалий, і не потрібно розраховувати на відстрочку від мобілізації [5].

Відповідно до указу Президента України, з 1 січня 2025 року всі МСЕКи ліквідуються та будуть нові цифрові моделі. Проблема в тому, що через корупційні схеми можновладці вже «придбали» фальсифіковані довідки, про інвалідність [6].

Наша влада намагається побороти корупцію відповідно до європейських норм, і завершити розпочаті процеси якнайшвидше. Люди, які ховаються від мобілізації, бояться за своє життя і здоров`я, бояться втратити нажитті статки, вони йдуть на відчайдушні кроки, щоб врятувати себе незважаючи на велику ймовірність бути викритим на цих схемах. Не втрачаємо надії на перемогу України в цій несправедливій війни, так як поруч з «ухилянтами» є неймовірно віддані і сильні наші захисники і захисниці.

Список використаних джерел

1. З початку війни в Україну повернулося майже 140 тис. чоловіків. https://www.slovoidilo.ua/2022/03/08/novyna/bezpeka/pochatku-vijny-ukrayinu-povernulosya-majzhe-140-tysyach-cholovikiv
2. Схема виїзду закордон через "кохання" вигадують чоловіки аби уникнути мобілізації. https://tsn.ua/exclusive/shema-viyizdu-za-kordon-cherez-kohannya-scho-vigadayut-choloviki-abi-uniknuti-mobilizaciyi-2485102.html
3. В Україні бум фіктивних шлюбів з жінками з інвалідністю. https://www.blitz.if.ua/news/v-ukraini-bum-fiktivnikh-shlyubiv-z-zhinkami-z-invalidnistyu-zhurnalisti-doslidili-yak-tse-pratsyue
4. Сімейний Кодекс України. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text (дата звернення 01.11.2024 р.
5. Статистика одружень. https://tsn.ua/ukrayina/skilki-par-v-ukrayini-rozluchilisya-a-skilki-odruzhilisya-za-pershe-pivrichchya-2024-go-statistika-2637186.html
6. Мобілізація в Україні. Хто зі студентів має право на відстрочку. https://tsn.ua/exclusive/mobilizaciya-v-ukrayini-hto-zi-studentiv-maye-pravo-na-vidstrochku-2687919.html
7. Мобілізація у сфері освіти, що змінилося у 2024 році. https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/mobilizaciya-u-sferi-osviti-shcho-zminilosya-u-2024-roci.html
8. Шлюб із жінкою інвалідом за 10 тис. доларів. ttps://tsn.ua/ukrayina/shlyub-iz-zhinkoyu-invalidom-za-10-tisyach-dolariv-odeski-pravoohoronci-zatrimali-organizatori-shem-2680254.html

9. Закон України «Про мобілізаційну підготовку і мобілізацію» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text (дата звернення 01.11.2024 р.)
10. В Україні ліквідують всі МСЕКи до кінця 2024 року https://gre4ka.info/suspilstvo/v-ukrayini-likviduyut-msek-do-kinczya-2024-roku-chym-yiyi-zaminyat/ (дата звернення 01.11.2024 р.)

Морозова О.М., к.ю.н., ст. викладач
Відокремлений структурний підрозділ
Технологічно – промисловий фаховий коледж ВНАУ

ПРОБЛЕМИ ТА НАСЛІДКИ ЗРОСТАННЯ ПОДАТКОВОГО НАВАНТАЖЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВА ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

В умовах війни український уряд шукає додаткові джерела наповнення державного бюджету, і одним із запропонованих рішень стало підвищення податкового навантаження. 10.10.2024 року Верховна Рада ухвалила законопроєкт № 11416-д щодо збільшення податків. З 1 жовтня 2024 року, тобто з дня набрання чинності законом, військовий збір на зарплати всіх фізичних осіб зросте з 1,5% до 5%, окрім військовослужбовців ЗСУ, СБУ, СЗР, ГУР МО, Нацгвардії, прикордонників, УДО та ДССЗЗІ [1].

Зрозуміло, що у виграші від такого підвищення ставок будуть передусім держава та її бюджет, оскільки ці зміни забезпечать значні поповнення. Зокрема очікується надходження близько 58 млрд грн у 2024 році та 137 млрд грн у 2025-му. Гроші будуть спрямовані на оборону, що є пріоритетом для країни в умовах війни. Також матимуть розвиток державні військові програми, адже підвищення військового збору прямо спрямоване на забезпечення армії [2].

Але, запропоноване урядом підвищення податкового навантаження може мати серйозні наслідки для українського бізнесу, особливо в умовах воєнного стану. Найбільш очевидним ризиком є значне зростання фінансового тиску на підприємців, що може призвести до цілої низки негативних явищ.

По-перше, збільшення військового збору більш ніж утричі – з 1,5% до 5% – суттєво вплине на фонд заробітної плати підприємств. Це може спонукати роботодавців або скорочувати офіційні зарплати, або переводити частину виплат «у тінь», що матиме протилежний від очікуваного ефект для бюджету.

Для малого бізнесу, особливо ФОПів першої та другої групи, підвищення податків може стати критичним ударом. Багато підприємців можуть бути змушені або припинити діяльність, або піти в тіньовий сектор економіки. Це особливо актуально для регіонів, де купівельна спроможність населення і так знизилася через війну.

Запровадження авансових платежів для АЗС та підвищення оподаткування фінансових установ може призвести до зростання цін на пальне та банківські

послуги, що створить додатковий тиск на весь бізнес-сектор. Це може спровокувати ланцюгову реакцію підвищення цін у різних галузях економіки.

У довгостроковій перспективі такі підвищення податків можуть призвести до скорочення кількості робочих місць, зменшення інвестиційної привабливості України, посилення тінізації економіки, загального спаду підприємницької активності, зниження конкурентоспроможності українського бізнесу.

Особливе занепокоєння викликає намір застосувати нові податкові ставки «заднім числом». Перше, що треба зазначити це те, що прийняті зміни будуть діяти ретроспективно, тобто вже з 01.10.2024 року, хоча сам закон прийнятий 10.10.2024 року. Отже, окремі положення вказаного Законопроєкту №11416-д, який передбачає підвищення військового збору та інших податків, прямо порушує норми ст. 58 Конституції України, де зазначено, що закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи. До того ж порушуються принципи рівності, юридичної визначеності.

Крім того, треба зазначити, що такий підхід порушує принцип стабільності, який закріплений Податковим кодексом України, а саме п. 4.1.9 ст. 4, де зазначено, що зміни до будь-яких елементів податків та зборів не можуть вноситися пізніше як за шість місяців до початку нового бюджетного періоду, в якому діятимуть нові правила та ставки. Податки та збори, їх ставки, а також податкові пільги не можуть змінюватися протягом бюджетного року [3].

Замість підвищення податкового навантаження бізнес-спільнота та економічні експерти пропонують зосередитися на двох ключових напрямках: боротьбі з тіньовою економікою та реформуванні митниці. У сфері детінізації економіки пріоритетними кроками мають стати посилення контролю за готівковими розрахунками, впровадження ефективної системи фіскалізації та протидія схемам ухилення від оподаткування. Щодо митної реформи, необхідна комплексна діджиталізація процедур, впровадження автоматизованих систем контролю та створення єдиного прозорого реєстру митної вартості товарів.

Паралельно з цим експерти наголошують на важливості вдосконалення податкового адміністрування через покращення роботи податкової служби та спрощення процедур звітності. Не менш важливим є створення сприятливих умов для інвестицій та розвитку бізнесу, включаючи державно-приватне партнерство та підтримку експортоорієнтованих підприємств.

За підсумками останніх періодів державний бюджет не стягує фактичну потребу в забезпеченні військових виплат, особливо акцентується увага на виплатах заробітних плат, соціальних і медичних забезпечень військових та їх робіт, а також на виплатах за полеглими. Істотно відчувається недофінансування військових програм.

Підвищення військового збору підвищить податкове навантаження на зарплати працівників і всі інші види доходів, виплачувані податковими агентами. Роботодавцям, щоб зберегти рівень виплат «на руки», доведеться

збільшити зарплати, що може стати фінансовим тягарем для бізнесу. Зросте тінізація заробітних плат.

Нові правила для ФОПів створять додаткове фінансове навантаження, незалежно від факту отримання доходу та змусить збільшити вартість товарів і послуг.

Також відбудуться зміни в адмініструванні податків. Так, уперше ФОПи 1, 2 та 4 групи повинні будуть сплачувати авансові внески з ВЗ до 20 жовтня 2024 року. А із січня 2025 року вводиться щомісячна звітність із ПДФО, військового збору (далі – ВЗ) та ЄСВ для податкових агентів, що ускладнить процес звітування [4].

Бізнес критично сприйняв підвищення військового збору, оскільки це може стимулювати «тінізацію» трудових відносин, а також збільшить витрати на адміністрування податків. Якщо ж закон буде ухвалено із запізненням, виникнуть проблеми з нарахуванням і виплатою ВЗ заднім числом.

Підприємцям доведеться коригувати зарплати й систему оподаткування, що ускладнить бухгалтерське ведення та може створити додаткові витрати для роботодавців. Ці зміни викликали занепокоєння серед підприємців і роботодавців, оскільки вони збільшують фінансове навантаження й можуть спричинити складнощі в адмініструванні нових правил.

А ось на скільки ефективним і вдалим виявиться цей законопроєкт, покаже лише час за умови відкритості та прозорості, відсутності корупційної складової в освоєнні додаткових бюджетних надходжень і наявності комунікації між можновладцями, представниками бізнес-спільноти та громадськістю.

Список використаних джерел

1. Проект Закону про внесення змін до Податкового кодексу України щодо особливостей оподаткування у період дії воєнного стану// Режим доступу https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/44809

2. Оцінка аналітичними центрами Нацстратегії доходів 2030. URL: https://economics.org.ua/ index.php/blog/400-nsd2030 (дата звернення: 14.11.2024).

3. Податковий кодекс України від 02.12.2010 року № 2755-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/ laws/show/2755-17#Text (дата звернення: 14.11.2024).

4. Середньострокове бюджетне планування (міжнародний досвід). Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит Комітету Верховної Ради України URL: https://infocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/29131.pdf (дата звернення: 14.11.2024).

Ружицька О.В., студентка гр. ПД-221
***Науковий керівник:* викладач Жиловський В.М.**
Вінницький кооперативний інститут

ЖІНОЧА РОЛЬ У ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ: ПРОБЛЕМИ ТА ДОСЯГНЕННЯ

Роль жінок у правоохоронних органах традиційно була обмеженою через стереотипи та соціальні норми. Однак сучасні тенденції показують, що жінки займають дедалі більше значущих посад у цій сфері. Це свідчить про зміни у ставленні суспільства та розумінні важливості гендерної рівності в усіх галузях, включаючи правоохоронну діяльність.

У XX столітті жінки почали поступово інтегруватися в правоохоронну систему, хоча спочатку вони виконували переважно адміністративні та допоміжні функції. Перші жінки, які стали поліцейськими, зіштовхнулися з упередженнями, адже вважалося, що служба в правоохоронних органах є "не жіночою" професією.

З часом, зусилля багатьох жінок-піонерів у цій сфері довели, що вони здатні ефективно виконувати як патрульні функції, так і брати участь у складних розслідуваннях та управлінні.

На сьогоднішній день жінки все частіше займають ключові посади у правоохоронних органах у багатьох країнах світу, демонструючи високий рівень професійної підготовки, лідерські якості та здатність успішно виконувати як оперативні, так і управлінські функції.

Високі посади у національних і міжнародних структурах. Жінки стають керівниками не лише локальних поліцейських підрозділів, але й великих національних департаментів і міжнародних організацій. Наприклад, у 2017 році Джоанн Е. Браун стала першою жінкою, призначеною начальником поліції в місті Лос-Анджелес, США. Її кар'єра є прикладом професійного зростання, починаючи з посади патрульного офіцера і закінчуючи управлінням одним із найбільших поліцейських департаментів країни.

Лідерство у боротьбі з корупцією та організованою злочинністю. У багатьох країнах жінки відіграють важливу роль у розслідуванні справ, пов'язаних з корупцією. Наприклад, в Румунії Лаура Кодруца Кевеші стала відомою як очільниця Національного антикорупційного директорату (DNA). За час її керівництва ця організація розпочала розслідування проти сотень високопосадовців, включаючи міністрів і депутатів, що значно підвищило рівень довіри суспільства до правоохоронних органів.

Жінки у спеціальних підрозділах. У багатьох країнах жінки стають невід'ємною частиною спеціальних підрозділів, включаючи антитерористичні та спецпідрозділи швидкого реагування. Наприклад, у Франції жінки служать у спецпідрозділі GIGN (Національна жандармерія інтервенційної групи), який відповідає за боротьбу з тероризмом та порятунок заручників. Вони успішно

беруть участь у найскладніших операціях, доводячи свою фізичну підготовку та психологічну стійкість.

Міжнародні миротворчі місії. Жінки-поліцейські часто представляють свої країни у складі миротворчих місій ООН, де їх присутність має позитивний вплив на спілкування з місцевими громадами, особливо з жінками та дітьми. Їхня роль полягає не лише у підтриманні безпеки, але й у наданні психологічної допомоги та вирішенні конфліктів. Наприклад, жінки з різних країн брали участь у миротворчих операціях у Південному Судані, Ліберії та Конго, де їх внесок виявився життєво важливим для успішної реалізації місій.

Інновації у слідчих методах та криміналістиці. Жінки-криміналісти значно вплинули на розвиток сучасних методів розслідування. Наприклад, Мері Елен Отто у США зробила значний внесок у впровадження нових технологій для аналізу слідів ДНК, що допомогло розкрити багато злочинів і виправдати неправомірно звинувачених.

Розвиток соціальних ініціатив. Жінки-поліцейські також виступають ініціаторами соціальних програм, спрямованих на покращення зв'язків між правоохоронними органами та суспільством. Вони організовують освітні заходи для підлітків, програми для жінок, що постраждали від насильства, та кампанії з підвищення обізнаності щодо безпеки. Наприклад, у Канаді Керолайн Ланселот, офіцер поліції Торонто, започаткувала проєкти для інтеграції молоді з неблагополучних сімей у суспільство через участь у спортивних та освітніх заходах.

Жінки у правоохоронних органах сприяють зміцненню довіри суспільства. Їх присутність у поліції часто допомагає зменшити рівень агресії у спілкуванні з громадянами та поліпшити якість надання послуг. Дослідження показують, що жінки-офіцери частіше використовують ненасильницькі методи вирішення конфліктів та є більш сприйнятливими до психологічних аспектів роботи.

Незважаючи на значні успіхи, жінки у правоохоронних органах все ще зіштовхуються з багатьма проблемами. Зокрема

Стереотипи та гендерні упередження. Навіть сьогодні жінок часто сприймають як менш здатних до виконання важких та небезпечних завдань, що створює бар'єри для їх кар'єрного зростання.

Дискримінація та нерівні умови праці. У деяких країнах та організаціях жінки можуть отримувати нижчу оплату за ту саму роботу або мати обмежений доступ до можливостей для професійного розвитку.

Проблеми з балансом між роботою та сімейним життям. Робота у правоохоронних органах часто передбачає ненормований робочий графік та високий рівень стресу, що ускладнює поєднання кар'єри та особистого життя.

Для того щоб усунути перешкоди на шляху до гендерної рівності у правоохоронній сфері, необхідно впроваджувати ряд змін:

Розробка політик підтримки рівності. Це включає створення програм наставництва, спеціальних тренінгів та курсів підвищення кваліфікації для жінок.

Посилення боротьби з дискримінацією. Слід запроваджувати суворіші санкції за гендерну дискримінацію та забезпечувати захист жінок на робочому місці.

Гнучкий графік роботи та соціальні програми. Підтримка співробітниць у поєднанні роботи з сімейними обов'язками через гнучкі робочі графіки та доступ до дитячих садків.

Жіноча роль у правоохоронних органах постійно зростає, і суспільство вже не може ігнорувати внесок жінок у забезпечення безпеки та правопорядку. Продовження підтримки і розвитку жіночої участі у правоохоронних органах є важливим кроком на шляху до створення більш інклюзивного та ефективного суспільства.

Список використаних джерел

1. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з ґендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки. Київ, 2017. 264 с.

2. Жінки в поліції URL : http://noborders.org.ua/zhinki-v-politsiyi.

3. В Національній поліції на сьогодні працюють майже 22% жінок – МВС URL : https://www.unian.ua/society/2240561-v-natspolitsiji-na-sogodni-pratsyuyut-mayje-22-jinokmvs.html.

4. Свердлова О. Жінки в поліції. URL: http://noborders.org.ua/zhinki-v-politsiyi/

5. Дибчук Л. В. Гендерний підхід в управлінні персоналом. Реалізація гендерної політики в умовах суспільних трансформацій: матеріали наук.-практ. конф., 27 квітня 2023 р. Черкаси: Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова, 2023. С. 140-143

Собчук А.О., викладач,
Савіна К.М., студентка
***Науковий керівник*: к.і.н., доцент**
кафедри права Петренко В.І.
Вінницький кооперативний інститут

ГЕНОЦИД ЯК ВИД КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ ТА ІНСТРУМЕНТ ЗНИЩЕННЯ УКРАЇНСЬКОЇ НАЦІЇ

Конституція України проголошує, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави [1].

У наш час характерне збільшення числа збройних конфліктів, які створюють напруженість і відсутність безпеки, жорстокість по відношенню до дітей, жінок і людей похилого віку. Політика домінування одних держав над іншими, протиріччя військових дій потребам людства вказують на необхідність існування системи правових норм, яких дотримується держава. Насамперед, за

для зменшення наслідків бойових дій, обмеження засобів ведення війни та збільшення методів захисту людей від всіляких протиправних дій.

Наразі у різних куточках світу під час ведення війн ми спостерігаємо прояви геноциду, знищення цвіту націй та спроби винищити їх загалом. Це є найбільш актуальною проблемою і для України, у зв’язку із повномастшбним вторгненням рф на територію нашої держави.

Поняття геноциду вперше було введено Рафаелем Лемкіним у 1944 році та офіційно закріплено в Конвенції про запобігання злочину геноциду та покарання за нього 1948 року. Відповідно до цієї Конвенції, геноцид означає будь-яку з наступних дій, здійснених з наміром знищити, повністю або частково, національну, етнічну, расову або релігійну групу як таку: а) вбивство членів таких груп; б) заподіяння середньої тяжкості фізичних каліцтв або психічних розладів членам таких груп; в) навмисне створення таких умов життя для будь-якої групи, розрахованих на повне або часткове фізичне вимирання її; г) заходи щодо запобігання народження дітей в середовищі таких груп; г) примусова передача дітей з однієї групи людей в іншу [3].

Лемкін визначає дефініцію геноциду наступним чином: «взагалі кажучи, геноцид не означає негайного знищення нації, за винятком випадків, коли було скоєно масове вбивство всіх членів держави. Швидше, цей термін означає спільний план дій, спрямований на руйнування основних основ життєдіяльності державної групи з метою знищення нації. Метою плану геноциду є руйнування політичних і соціальних інститутів, культури, мови, національних почуттів, релігії, економічного існування національних груп, знищення особистої безпеки, свободи, здоров'я, гідності і навіть життя людей, що належать до таких груп» [4, с. 208-211].

Відповідно до кримінального законодавства України, а саме статті 442 Кримінального кодексу України (далі – ККУ) правопорушенням визнається геноцид, тобто діяння, умисно вчинене з метою повного або часткового знищення будь-якої групи, їх життєвих умов, розрахованих на повне чи часткове знищення національної, етнічної, расової чи релігійної групи шляхом позбавлення життя членів такої групи чи заподіяння їм тяжких тілесних ушкоджень, створення для знищення, скорочення дітонародження чи запобігання йому в такій групі або шляхом насильницької передачі дітей з однієї групи в іншу [2].

Національна група (нація) – це історично стійка спільнота людей, що характеризується спільною територією, економічними відносинами, власною мовою, відмінними рисами повсякденного життя, культури і духовності.

Етнічні групи (етнос) – це історично сформовані стійкі соціальні групи, які характеризуються єдністю культури і духовності, особливостями побуту і звичаїв (племена, національності, народи).

Расові групи (раса) – це історично сформовані групи людства, об'єднані спільністю імітованих фізичних характеристик (колір шкіри, волосся і очей, форма черепа, зростання і т.д.)

Релігійна (конфесійна) група – це група людей, які поділяють ряд духовних думок про надприродні сили та істоти, яким ця група поклоняється [5].

Ми можемо спостерігати на власні очі як сьогодні світова спільнота та зокрема ООН не спроможні визнати злочини рф на території України геноцидом, незважаючи на щоденні обстріли, вбивства мирного населення та наявність доказів. Історія циклічна і, на жаль, повторюється знову. Український народ протягом століть виборював і виборює своє право на існування. Проводячи паралель між сьогоденням і минулим, на думку одразу приходять жахливі спогади про Голодомор 1932-1933 років як прямий акт геноциду проти української нації; звірські, нелюдські тортури які залишили темний слід в українській історії.

Голодомор – геноцид українського народу в 1932-1933 роках. Цей злочин був здійснений комуністичним радянським керівництвом з метою знищити український народ за опір тоталітарному режиму та намагання створити незалежну від кремля Українську державу [6].

У 2010 році Апеляційний суд міста Києва встановив геноцидний характер Голодомору та наміри керівництва СРСР Сталіна, Молотова, Кагановича, Постишева, Чубаря, Хатаєвича, Косіора та ін. знищити український етнос. У період з 1932 по 1933 роки під час масового голоду комуністичний режим знищив від 7 до 10 мільйонів українців [8, с. 6-52].

Українська нація, яка була другою за чисельністю в радянській імперії, мала величезний культурно-історичний спадок, власні славетні традиції державотворення, досвід національно-визвольної боротьби. Широкі кола інтелектуалів та економічно самостійне селянство не сприймали політики комуністичної влади. Тому за мету було поставлено знищення українців як окремої нації, що могла поставити питання про створення незалежної держави. Для досягнення цієї мети був обраний жахливий інструмент – вбивство голодом [6].

Про наслідки Голодомору науковець Петренко В.І. у своєму дослідженні зазначає: «Наслідки Голодомору жахливі. Терор голодом розмив український етнос, послабив генофонд української нації, що продовжило закабалення України. На кілька десятиліть голод паралізував національну свідомість та ідентичність українців. Масове фізичне винищення мільйонів українських хліборобів штучним голодом було свідомим політичним злочином комуністичного режиму проти мирних людей, внаслідок якого зникли цілі покоління селян-хліборобів, які любили землю, доглядали її як рідну дитину. Селянство було і є не тільки годувальником та захисником рідної Батьківщини, але й носієм високих християнських цінностей, моралі, поведінки, джерелом духовності та культури, традицій, звичаїв і, звичайно, колискою мови та пісні. Як коріння живить дерево, так селянство живить націю, а, отже, воно носій ворожого більшовицькій ідеології – націоналізму. Знищити сутність селянства означало вирішити питання українського національно-визвольного руху.

Недарма тиран Сталін повторював, що національна проблема це селянська проблема». [8, с. 6-52].

Щороку в четверту суботу листопада Україна вшановує пам'ять жертв Голодомору 1932–1933 років і масових штучних голодів 1921–1923 і 1946–1947 років [7]. Ми ніколи не забудемо про цю страшну трагедію.

На жаль, у наш час страшні події тих часів повторюються. Цього разу замість голоду рашисти використовують нові знаряддя знищення українського народу: терор мирного населення вогнепальною зброєю, депортація українських дітей на територію рф, знищення на тимчасово окупованих територіях України українських шкіл та підручників українською мовою, примусова русифікація українського населення шляхом видачі паспортів тощо.

Російська війна з 2014 р. по сьогодення стала новим актом геноциду проти української нації. Війна стала широкомасштабною з 24 лютого 2022 року і кожен день несе нові жахи. В останній час рашисти посилили ракетні обстріли цивільних об'єктів. Місця уражень – вся територія України. Систематичність та масовість обстрілів, методи звірств, підбурювання до вбивств і катувань кремлівською пропагандою свідчать про наявність у керівництва росії конкретної мети. І ця мета – знищення українців. Збройна агресія російської федерації проти України може кваліфікуватися як геноцид. Маємо довести ці звинувачення до логічного завершення – вироку та змушення рф понести кримінальну відповідальність за вчинені звірства та змусити державу терористку виплатити репарації за скоєні правопорушення [9].

Отже, черговий раз рф як держава-агресор демонструє свої наміри припинити існування Української держави та знищити її громадян шляхом геноциду. Росія у XXI столітті залишається державою з варварськими поглядами і не дотримується вимог Женевських конвенцій, Міжнародного права в цілому та конвенції ООН про права людини та дітей. Рф керується лише власними агресивними жорстокими амбіціями, які застрягли на рівні середньовіччя. Ця держава не заслуговує на місце в цивілізованому демократичному світі.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text(дата звернення: 01.11.2024).

2. Кримінальний кодекс України. Відомості Верховної Ради України (ВВР),2001,№25-26,ст.131URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text (дата звернення: 01.11.2024).

3. Конвенція про запобігання злочину геноциду та покарання за нього. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_155#Text (дата звернення: 01.11.2024).

4. Міжнародно-правові погляди Р. Лемкіна щодо кваліфікації окремих прикладів масових порушень прав людини як злочину «геноциду» / М. В. Бем // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Юриспруденція. 2013. Вип. 6-1(2).

5. Геноцид: поняття та характеристика. Електронний ресурс. URL: https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B4:_%D0%BF%D0%BE%D0%BD%D1%8F%D1%82%D1%82%D1%8F_%D1%82%D0%B0_%D1%85%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0(дата звернення: 01.11.2024).

6. Український інститут національної пам'яті, інформаційні матеріали до 90-х роковин Голодомору 1932–1933 років. Електронний ресурс. URL: https://uinp.gov.ua/informaciyni-materialy/viyskovym/informaciyni-materialy-do-90-h-rokovyn-golodomoru-1932-1933-rokiv (дата звернення: 01.11.2024).

7. Історія Голодомору. Національний музей Голодомору – геноциду, електронний ресурс. URL: https://holodomormuseum.org.ua/istoriia-holodomoru/ (дата звернення: 01.11.2024).

8. Петренко В.І. Голодомор-геноцид 1932-1933 рр. на Вінниччині // Голоси правди та справедливості. Спогади та свідчення очевидців про Голодомор-геноцид 1932-1933 рр. на Вінниччині // Науково-документальна серія книг «Реабілітовані історією» / Упорядники: В. Лациба (головний редактор), М. Вижга (керівник групи упорядників), В. Білокінь, К. Завальнюк, Н. Іванова, С. Калитко, Н. Камінська, П. Кравченко, І. Мельничук, В. Петренко, О. Струкевич. Вінниця: Прат «Вінницька обласна друкарня», 2023. 528 с.

9. Чому війна росії проти України є геноцидом українського народу. Електронний ресурс. URL: https://lcf.ua/thought-leadership/litigation/chomu-vijna-rosiyi-proti-ukrayini-ye-genotsidom-ukrayinskogo-narodu/ (дата звернення: 01.11.2024).

Школьник Н. Б.
здобувач вищої освіти 4-го курсу
Факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування
Національної поліції України
Науковий керівник:
Бодирєв Дмитро Анатолійович
старший викладач кафедри
тактико-спеціальної підготовки
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ

ВПЛИВ ЗОВНІШНІХ ФАКТОРІВ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ВПРАВ З ВОГНЕВОЇ ПІДГОТОВКИ

Насамперед, необхідно розглянути поняття «вогнева підготовка». Це заходи, направленні на вивчення поліцейським основ стрільби з вогнепальної зброї, правових підстав її застосування і правил безпечного поводження з нею, швидкісної стрільби в екстремальних умовах по різнопланових цілях, із різних положень, в обмежений час, у динаміці тощо [1, с. 110].

Обговорення теми особливостей застосування зброї ніколи не втратить актуальності. Від початку воєнного стану криміногенна ситуація в країні погіршується. Оскільки наявна велика кількість зброї, боєприпасів та інших вибухонебезпечних для життя та здоров'я осіб предметів. Наприклад, у 2023 році до кримінальної відповідальності за незаконне поводження зі зброєю, боєприпасами та вибухівкою притягнули 3406 осіб. Тому, щоб зберегти життя чи уникнути загрози життю чи здоров'ю, поліцейський повинен вправно володіти зброєю та мати відмінні навички зі стрільби.

Метою даного дослідження є аналіз впливу різних зовнішніх факторів на результати стрільби, а також розробка рекомендацій щодо їх врахування під час проведення навчальних стрільб та реальних бойових дій.

Однак, ефективність стрільби залежить не лише від індивідуальних навичок стрільця, але й від цілого ряду зовнішніх факторів, які можуть суттєво впливати на точність та швидкість пострілу.

Зовнішні фактори відіграють значну роль щодо точності, ефективності та результативності стрільби. Вони можуть суттєво впливати на результати навіть досвідченого стрільця.

Фактори, що впливають на влучність стрільби:

1. Зовнішні фактори: недостатнє освітлення може ускладнити прицілювання, погодні умови, атмосферні умови (температура, тиск, швидкість і напрям вітру), місцевість, на якій ведеться стрільба.

2. Психологічні фактори, тобто вміння контролювати емоції, зберігати спокій в екстремальних ситуаціях. Вони полягають в спокійному виразі обличчя, прямому погляді, впевненому тоні та в спокійному русі рук, а також в стійкий позі. Але під впливом нервового напруження або страху важко уникнути емоцій. Як наслідок, такі емоції виражаються у напруженому обличчі, здавленому голосі, уривчастому диханні, тремтінні рук, заїканні, прискореному серцебитті [2]. Отже, для психологічної стійкості потрібно навчитися контролювати свої дії, бути впевненим у своїх знаннях та силах, навчитися концентрувати свою увагу та налаштуватись психологічно, тобто розвинути здатність виявляти стійкість до негативних факторів.

3. Практичні навички. Виконання влучного пострілу залежить від прийняття правильного положення для стрільби, утримання зброї, прицілювання, затримки дихання та спуску курка. Ці елементи тісно пов'язані між собою.

Таким чином, у навчальних закладах зі специфічними умовам навчання важливою є саме вогнева підготовка, оскільки дана навчальна дисципліна є невід'ємною частиною професійної підготовки. Навички поводження зі зброєю та ефективного її застосування є важливими для особистої безпеки та захисту інших осіб.

Отже, для вдосконалення навичок необхідні систематичні тренування. Оскільки, при відсутності систематичних тренувань попередньо набуті вміння погіршуються. Результативність стрільби погіршиться. Особливо важливо, щоб тренування проводились не лише в тирі в спокійних умовах, але й на вулиці за

різних погодних умов, на різній місцевості. Все це дозволить працівнику поліції пристосуватися до різних ситуацій і в майбутньому, за потреби, не перешкодить у використанні чи застосуванні зброї.

Список використаних джерел

1. Лопаєва О. М. Сучасний підхід до навчання поліцейських діям в екстремальних в мовах. Юридичний науковий електронний журнал. 2018. № 1. С. 110-112. URL: http://lsej.org.ua/1_2018/31.pdf (дата звернення: 01.10.2024).

2. Методичні рекомендації про дії працівників органів і підрозділів внутрішніх справ в типових та екстремальних ситуаціях. Методичні рекомендації. К.: НАВС. 2013. 203 с.

3. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40-41. Ст. 379

СЕКЦІЯ 26. Легка промисловість

Кравцов Ю.І., к.е.н., доцент
Захарова Е.А., ст. викладач, доцент
Христюк О.І., викладач
ПВНЗ Вінницький інститут конструювання одягу та підприємництва

АНТРОПОМЕТРИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЧОЛОВІЧОЇ ФІГУРИ ЯК ПЕРЕДУМОВА ПОДАЛЬШОГО ПРОЕКТУВАННЯ

Відомо , що триєдиним об’єктом процесу проектування чоловічого одягу є саме людина, середовище, в якому вона існує, та матеріал, з якого безпосередньо виготовляється одяг. Кожен з означених факторів має свою значущість та вплив на різних етапах процесу розробки моделей одягу. Проте для теорії та практики конструювання чоловічого одягу найважливіше значення має наявність сучасної, об’єктивної та достатньої інформації про габітус споживача швейного виробництва, який застосовується вже з перших кроків проектування.

Як відомо , чоловіча фігура є дуже складним за просторовою формою об’єктом проектування з великою кількістю різноманітних комбінацій. Зовнішні параметри фігури людини змінюються від багатьох чинників: віку, соціального рівня життя, функціональних особливостей організму, спадковості, професії, фізіологічних, етнічних, географічних, економічних, екологічних, способу життя, харчування тощо.

Постава людини, як і інші морфологічні ознаки чоловічої фігури, значною мірою визначає зовнішні форми тіла. Але за будь-якої постави тіло людини перебуває у рівновазі, що досягається за допомогою пристосування різних його частин між собою кожна постава характеризується визначеною формою хребта і тулуба, положеннями голови і кінцівок. Отже, основним фактором, що визначає поставу, вважають форму тулуба, передусім форму хребта.

У швейній галузевій групі поставу поділяють на три основних типи:

- I тип - перегибиста фігура, що характеризується прямою спиною без виступу лопаток, збільшеним вигином в талії по спині, при цьому спина вузька, груди розширені. Довжина спини від вершини остистого відростка сьомого шийного хребця до талії вкорочена, а довжина переду збільшена. Руки злегка відхилені назад;

- II тип - нормальна або умовно-типова фігура, що характеризується прямою поставою і випрямленими кінцівками;

- III тип - сутула фігура, що характеризується округлою і розширеною спиною, часто з виступаючими лопатками. Ширина грудей зменшена у порівнянні з типовою, плечі і руки нахилені вперед, довжина спини від шийної точки до талії збільшена, а довжина переду до талії зменшена.

Велика кількість сучасних наукових розробок в швейній галузі визначає важливість урахування постави фігури і залежність від неї величин багатьох розмірних ознак. В антропології і медицині існують різні класифікації постави, наприклад Броуна, В.В. Бунака, М.Ф. Іваницького, Н.Волянського, Л.М. Ніколаєва, Є.Ї. Бахмат та інших. Усі вони мають різні вихідні дані, назву типів, але однакову характеристику для кожного з них.

Найперша з них, наприклад схема Броунва, заснована на комплексній характеристиці особливостей взаємного розташування осей тулуба, сегментів кінцівок, вигинів хребетного стовпа, форми грудей і живота.

Автори всіх наступних класифікацій постав (Л.Ніколаєв, Н, Волянський та інші) вважають, що основним фактором, який визначає поставу, є форма тулуба, насамперед хребта. Виходчи з цього, типи постав визначають зазвичай за формою сагінальних вигинів хребетного стовпа.

Етапи проектування чоловічого одягу потребують різноманітних за формою та складом вихідних даних про фігуру людини. При розробці ескізу нової моделі чоловічого одягу достатньо мати загальні параметри основних пропорцій фігури людини, співвідношень деяких елементів фігури між собою, а також форму окремих частин тіла. Така інформація в подальшому надана у вигляді наочної, тобто описової. Подані характеристики надаються у статистисних величинах для підготовки конструкції на розроблений ескіз моделі чоловічого одягу.

Безумовно, антропоскопічна інформація є більш поширеною та давнішою. Існує велика кількість антропоскопічних класифікацій, які і покладено в основу антропометричних пробок. Тому проведення аналізу антропоскопічних класифікацій будови тіла людини є важливим етапом при розгляді питань зі стандартизованої антропометричної інформації щодо чоловічої фігури.

Отже, необхідно визнати, що пропорції фігури людини значною мірою впливають на сприйняття зовнішньої форми фігури людини, і як наслідок – на вихідні дані для проектування чоловічого одягу: конструкцію одягу, крою, членування, величину та місце розташування окремих елементів конструкції, а також загальну довжину виробу та співвідношення довжини речей у комплекті.

Розглянута характеристика пропорцій певним чином стосується співвідношення параметрів довжини окремих ділянок чоловічої фігури. Але існують і пропорції фігури по ширині, які дуже важливі для визначення конституції людини. Ці показники враховуються більшістю класифікацій типів фігур, що суттєво впливає на рівень вираховування їх розмаїття .

Список використаних джерел

1. Островецька Ю.І., Супрун Н.П., Власенко В.І. Розробка комп'ютерного методу визначення показників наскрізної пористості та поверхневого заповнення тканин. Вісник Технологічного Університету Поділля. 2019. №5. С.15-18.

2. Пелик Л.В., Остапчук О.В. Дослідження повітропроникності текстильних матеріалів із використанням луб'яних волокон. Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Технічні науки. 2020, № 2 (283). С.181-185.

3. Prakash C. C., Ramakrishnan G. Effect of blend proportion on thermal behaviour of bamboo knitted fabrics. The Journal of The Textile Institute. 2013. 104:9, P. 907-913

СЕКЦІЯ 27. Харчові технології

Сітнікова Н. О., викладач
ВСП «Могилів-Подільський технолого-економічний фаховий коледж ВНАУ»

РОЛЬ ОЛІЙНИХ КУЛЬТУР ТА ПРОДУКТІВ ЇХ ПЕРЕРОБКИ В СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Початок нинішнього століття ознаменувався підвищеним інтересом до продовольчої й енергетичної безпеки.

Основним індикатором, що характеризує стан продовольчої безпеки в Україні, є: забезпечення раціону людини основними видами продуктів і запас продовольчих ресурсів. Визначено, що Україна є одним з глобальних центрів продовольчої безпеки, світовим лідером з постачання продуктів харчування з високою доданою вартістю та технологічно інтенсивних сервісів для агропромислового комплексу.

Український аграрний сектор із потенціалом виробництва, що значно перевищує потреби внутрішнього ринку, може стати рушійною силою розвитку національної економіки, але це неможливо без переходу до міжнародних стандартів якості та лібералізації митних режимів для України.

Визначення ефективності експорту України олійних культур і продуктів їх переробки в умовах сучасних інтеграційних процесів є актуальною проблемою.

В Україні основними олійними культурами є соняшник, соя і ріпак.

Насіння районованих сортів і гібридів соняшнику містить 50–52% олії**,** а селекційних − до 60%. Порівнюючи з іншими олійними культурами, соняшник дає найбільший вихід олії з одиниці площі. На соняшникову олію припадає 98% загального виробництва олії в нашій державі.

Як розповідають аграрії, цього року урожайність соняшнику значною мірою впала через тривалу посуху та аномальну спеку, що припала на критичні фази розвитку рослин. Разом з тим багато сільгосппідприємств відзначають вищу від середньої олійність соняшнику, попри зниження врожайності.

Ціна на соняшник на українському аграрному ринку змінюється дуже швидко. На динаміку закупівельної ціни на соняшник в Україні впливають такі фактори: валовий збір соняшнику, якість насіння, пропозиції конкуруючих держав, світовий попит на інші олійні культури – ріпак, сою тощо, вартість пальмової та ріпакової олії.

Динаміка цін на соняшник в Україні залежить від тимчасового проміжку між збиранням урожаю та пропозицією насіння на ринку. Найвища вартість − з початку року до червня, коли кількість соняшнику поступово зменшується. З вересня ціна починає знижуватись, оскільки на ринку з’являється врожай поточного року.

Значний потенціал збільшення виробництва олійних культур зосереджено в підвищенні їх середньої врожайності. Завдяки виведенню високопродуктивних гібридів вдалося досягти зростання врожайності та вмісту олії.

Швидкі темпи росту споживання та потреби в рослинних жирах призвели до того, що протягом першого десятиліття нинішнього століття в аграрному секторі України відбувся різкий перерозподіл посівних площ на користь групи олійних культур, де основну роль відіграє соняшник − одна з найприбутковіших і високоліквідних культур.

В Україні у 2024/25 МР очікується скорочення виробництва насіння основних видів олійних культур – до 20,32-21,6 млн т, що становитиме 95-99,6% від показника попереднього сезону (21,69 млн т).

Як прогнозують експерти, поточного сезону очікується збільшення виробництва соєвих бобів, тоді як урожаї соняшнику та ріпаку скоротяться.

Так, урожай сої цього сезону асоціація оцінює в 5,1-5,5 млн т, що буде на 7,5-16% більше, ніж торік (4,74 млн т). Вказане зростання буде зумовлено суттєвим збільшенням збиральної площі – на 46,6%, до 2,66 млн га, тоді як урожайність олійної може скоротитися на 18,9%, до 21 ц/га.

Виробництво соняшнику поточного сезону очікується на рівні 11,8-12,5 млн т проти 12,76 млн т у 2023/24 МР (-7,5-2,1%). Врожайність олійної може скоротитися на 6,1%, до 24 ц/га, площа збирання — на 2,3%, до 4,95 млн га.

Щодо ріпаку, то «Укроліяпром» прогнозує його врожай у 3,42-3,6 млн т проти 4,19 млн т попереднього сезону, який буде зібрано майже з 1,27 млн га (-11,2%) за врожайності 27 ц/га (-7,5%).

Ціни попиту на соняшник нового врожаю поступово підвищуються на тлі новин про стан посівних площ та подальше зниження прогнозу виробництва олійної в Україні 2024 року.

Попередньо сформований рівень цін на соняшник урожаю-2024 становить близько 18,5-20 тис. грн/т СРТ. Водночас переробні підприємства неактивно називають можливі закупівельні ціни, зважаючи на нестабільність ситуації. Проте вони припускають, що найближчим часом ціни можуть підвищитись до 20-22 тис. грн/т СРТ або навіть до 23 тис. грн/т СРТ.

За осатаній період ціни попиту на соняшникову олію виросли на 20-30 $/т до 1020-1040 $/т, а на шрот – на 5-8 $/т до 215-225 $/т з доставкою до портів Чорного моря. Попит на українську соняшникову олію існує переважно з боку ЄС, тоді як ціни попиту на поставки олії до Китаю залишаються на низькому рівні 1000-1100 $/т.

Рівень цін став сприятливим за рахунок стабільної роботи морського зернового коридору вже протягом півроку, що дозволило аграріям зекономити на сухопутному транспортуванні. Це внесло більше стабільності, давши можливість спиратись на прогнози, які навіть перевершили очікування. До того ж, на третій рік війни виробники до певного рівня адаптувались та більш оптимально планують витрати на вирощування

Україна продовжує утримувати позиції одного з головних постачальників соняшникової олії на світовому ринку. За перше півріччя 2024 року українські компанії експортували понад 5,2 мільйона тонн соняшникової олії, що на 9,4% більше у порівнянні з аналогічним періодом минулого року. Дохід від експорту склав $3,8 мільярда, що на 15,6% більше ніж торік. Таке зростання стало можливим завдяки підвищеному попиту на світовому ринку, що сприяло збільшенню середньої ціни на $40 за тонну олії.

Очікується, що до кінця маркетингового року експорт досягне 6,4 мільйона тонн, що стане новим рекордом для України. Водночас, виробники, такі як компанія "Смаколія", прагнуть розширити асортимент продукції та збільшити обсяги переробки, що дозволить їм задовольнити зростаючий попит споживачів.

Висновок

Сектор олійних культур, що є критичним стовпом аграрної економіки України, стикається з новими викликами та невизначеністю.

Рекордні обсяги експорту олії підкреслюють конкурентоспроможність української соняшникової олії та її високу якість, що відповідає вимогам міжнародних стандартів. Багато експертів зазначають, що позитивна динаміка експорту сприяє не лише економічному зростанню, але й покращенню іміджу України на світовій арені.

Перехід на новітні, науково підтверджені системи вирощування олійних культур надасть можливість Україні й далі зберігати високий експортний потенціал і підвищувати валютні надходження від експорту олійних культур та продуктів їх переробки.

Список використаних джерел

1. Світ перебуває на початку продовольчої кризи, або який врожай вангує NASA Harvest Україні.

https://kurkul.com/ spetsproekty/1338-svit-perebuvaye-na-pochatkoviy-stadiyi-prodovolchoyi-krizi-yakiy-vrojayvanguye-nasa-harvest-ukrayini

2. Продовольча безпека та ризики для аграрного виробництва під час війни в Україні.

https://economyandsociety.in.ua/ index.php/journal/article/download/1552/1493

3. Стратегія продовольчої безпеки України на період до 2027 року https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/684-2024-%D1%80

4. Україна та глобальна продовольча безпека в умовах війни *Аналітичний огляд* https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/ukrayina-ta-hlobalna-prodovolcha-bezpeka-v-umovakh-viyny

5. Розвиток власної агропромисловості і переробки є основою політики продовольчої безпеки України, - Тарас Качка

https://www.kmu.gov.ua/news/rozvytok-vlasnoi-ahropromyslovosti-i-pererobky-ie-osnovoiu-polityky-prodovolchoi-bezpeky-ukrainy-taras-kachka

СЕКЦІЯ Психологічні науки

Лєсніченко Н.П., к.психолог.н, доц.,
Вінницький навчальний комплекс Університету "Україна", м. Вінниця
Сидорчук Т.О., вчитель української мови та літератури.,
Олійник О.П., асистент
Вапнярський ліцей №2 Вапнярської селищної ради Вінницької області, с.Вапнярка, Тульчинський район, Вінницька область.

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ДО РОБОТИ В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ УЧНІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Світові тенденції до гуманізації всіх верств суспільства орієнтують вітчизняну систему загальної середньої освіти на ідеї загальнодоступності навчання, виховання і розвитку дітей з особливими освітніми потребами, що задекларовано в «Конвенції ООН про права дитини» (1989), «Всесвітній декларації про освіту для всіх» (1990), «Саламанській декларації» (1994), «Декарській декларації» (2000), «Конвенції про права осіб з інвалідністю» (2006) та інших міжнародних документах.

Для цього державні інституції спрямовують свою діяльність на створення відповідних інклюзивно-освітніх умов, про що свідчать закони України – «Про внесення змін до законодавчих актів з питань загальної середньої та дошкільної освіти щодо організації навчально-виховного процесу» (2010), «Про освіту»

(2017), постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах» (2011), Концепція «Нова українська школа» (2016), проєкт Міністерства освіти і науки України «Національна стратегія розвитку інклюзивної освіти на 2020-2030 роки» (2019) та інші нормативні акти.

Для реалізації положень окреслених міжнародних і вітчизняних документів у сучасних дослідженнях обґрунтовано різні аспекти інклюзивного навчання учнів у закладах загальної середньої освіти: теоретико-методологічні засади його організації (Віт. Бондар, А. Колупаєва, В. Синьов та ін.), особливості співпраці педагогів із батьками школярів (М. Буйняк, К. Лупінович, Л. Савчук та ін.), вікова специфіка особливих освітніх потреб учнів (В. Засенко, І. Кузава, С. Миронова та ін.), дидактичні умови предметної підготовки (Л. Завадська, І. Калініченко, О. Косовець та ін.), педагогічний супровід учнів інклюзивних класів (Н. Гладких, Н. Софій, О. Федоренко та ін.), адаптація дітей до інклюзивно-освітнього середовища (О. Василенко, Т. Ілляшенко, О. Чопік та ін.) тощо.

З урахуванням зазначених напрацювань, наразі актуальним є пошук теоретико-практичних підходів до спеціальної організації та психолого-педагогічного супроводу інклюзивного навчання учнів закладів загальної середньої освіти, успішна реалізація яких залежить від здатності практичних психологів якісно виконувати відповідні професійні функції. Саме на це має спрямовуватися процес їх професійної підготовки в закладах вищої освіти.

Сучасними вітчизняними науковцями досліджено як загальні (С. Наход, Д. Супрун, Л. Сухоставська, Т. Ярая та ін.), так і часткові аспекти підготовки майбутніх практичних психологів у вищій школі, зокрема обґрунтовано педагогічні умови професійного самовдосконалення (О. Затворнюк, Л. Смалиус та ін.), розкрито особливості формування окремих компетентностей (Н. Байбекова, І. Войціх та ін.), розроблено й апробовано модель формування готовності до убезпечення сімейних конфліктів (Т. Ковалькова та ін.), застосування естетотерапії (О. Федій та ін.), корекції емоційного розвитку дітей (Г. Гончаровська, А. Книш та ін.) тощо.

Однак сукупність окреслених наукових напрацювань становить незначну частку комплексної проблеми підготовки майбутніх практичних психологів до роботи в умовах інклюзивного навчання учнів загальноосвітніх навчальних закладів. Основний масив невирішених завдань стосується теоретико-методичних засад формування готовності майбутніх практичних психологів до роботи в інклюзивному середовищі закладів загальної середньої освіти.

Вказані вище вітчизняні та зарубіжні дослідники домінантною причиною неефективності реалізації інклюзивного навчання учнів закладів загальної середньої освіти визначають недоліки підготовки учителів та шкільних практичних психологів до вирішення цього питання, як наслідок –

неузгодженість їхніх дій у процесі відповідного супроводу учнів з особливими/типовими освітніми потребами в умовах інклюзивного навчання ЗЗСО. Водночас дослідники наголошують, що практичні психологи закладів освіти мають виконувати функції посередників, модераторів та реалізаторів процесу психолого-педагогічного супроводу учнів в умовах інклюзивного навчання. Однак, цілеспрямованого дослідження проблеми підготовки майбутніх практичних психологів до роботи в умовах інклюзивного навчання учнів закладів загальної середньої освіти досі не систематизовано.

Попри розбіжності у конкретно-поняттєвих та процесуальних аспектах досліджуваної проблеми, науковці одностайні щодо необхідності удосконалення змісту професійної підготовки майбутніх практичних психологів у закладах вищої освіти до роботи в умовах інклюзивного навчання учнів закладів загальної середньої освіти.

Список використаних джерел

1. Андрійчук Н. М. Інклюзивна освіта в сучасній гуманітарній науці: понятійно-категоріальний апарат. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 16: творча особистість учителя: проблеми теорії і практики. Київ, 2022. Вип. 26. С. 3–7. 29.

2. Калиновська І. Арт-терапевтичні можливості зображувальної діяльності в гармонійному розвитку дітей. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. Умань, 2016. Вип. 50. С. 126–132.

Наукове видання

ОСВІТА, НАУКА, КУЛЬТУРА І НАЦІОНАЛЬНА САМОСВІДОМІСТЬ МОЛОДІ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Тези доповідей учасників
Міжнародної науково-практичної конференції
здобувачів освіти та молодих вчених

20 листопада 2024 р.

Відповідальні за випуск: д.е.н., професор Драбовський А.Г.
к.і.н., доцент Дибчук Л.В.
Верстка: Рябченко Г.В.

Гарнітура Times New Roman
Друк.аркушів – 16,5

Адреса видавництва:
Вінницький кооперативний інститут
Вул. Академіка Янгеля, 59, м. Вінниця, Вінницька область, 21009
Електронна адреса: admin@vki.vin.ua
Телефон (0432) 61-29-68