Міністерство освіти і науки України
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова

ЄВРОПЕЙСЬКІ СТУДІЇ. УПРАВЛІННЯ. ЕКОНОМІКА. ОСВІТА

Студентський збірник наукових праць

Випуск 4

Київ
Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова
2016

Рекомендовано до друку Вченою радою
Інституту управління та економіки освіти
(протокол № 6 від 27 березня 2013 року)

Європейські студії. Управління. Економіка. Освіта: Збірник студентських наукових праць / Укл., Щербакова Ю.Е., Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2015. – 152 с.

Журнал має за мету стати трибуною студентства для обговорення проблем управління, економіки, освіти, а також євроінтеграційного наміру України, через опублікування статей та результатів наукових досліджень студентів для стимулювання дискусії про останні тенденції науки та практики у ґалузі управління, економіки та освіти.

Редакційна колегія

В.П. Бех доктор філософських наук, професор **(головний редактор)**

Л.В. Страшинська доктор економічних наук, професор

В.В. Радченко кандидат економічних наук, професор

Ю.В. Бех доктор філософських наук, професор

Я.О.Чепуренко кандидат історичних наук, доцент

А.А. Кравченко кандидат історичних наук, доцент

М.В. Михайліченко кандидат педагогічних наук, доцент

О.І. Авєріна кандидат філософських наук, доцент

Я.М. Курган кандидат політичних наук, доцент

Ю.Е. Щербакова кандидат політичних наук, доцент **(відповідальний секретар)**

О.М. Чижевська викладач

© Редакційна колегія, 2016
© Автори статей, 2016
© НПУ імені М. П. Драгоманова, 2016

Бачинська Ірина Леонідівна
Науковий керівник – Слєпцов А.І.

УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМИ РЕСУРСАМИ (ДАНИМИ, ЗНАННЯМИ, ДОКУМЕНТАМИ) ЯК СКЛАДОВА МЕНЕДЖМЕНТУ В ДОШКІЛЬНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Анотація. *Стаття присвячена дослідженню сучасного стану та шляхів поліпшення управління інформаційними ресурсами зокрема в дошкільному навчальному закладі адекватно конкурентному ринковому середовищу.*

Ключові слова: Інформація, інформаційні ресурси, модель управління інформаційними ресурсами, конкурентоспроможність підприємства.

Актуальність теми. В процесі економічної глобалізації і швидкої зміни умов ведення господарської діяльності підприємств зростає потреба в переосмисленні методів управління інформацією та інформаційними ресурсами на підприємстві. Це обумовлює необхідність визначення нових підходів до процесу управління інформаційними ресурсами підприємства з урахуванням динамічності змін зовнішнього і внутрішнього оточуючого середовища через прискорення практичних дій щодо впровадження нововведень. Потужним ресурсом для підвищення ефективності діяльності та конкурентоспроможності підприємства є оперативне використання цінної інформації в управлінській діяльності на основі новітніх інформаційних комп'ютерних систем і технологій. Це дозволяє підприємству своєчасно реагувати на зміну кон'юнктури, товару, цінову політику та здійснювати успішну господарську діяльність на ринку.[3, с.38]

Незаперечним є те, що нині в Україні відбуваються економічні та соціальні реформи, формуються нові підходи до процесу управління всіма галузями господарства й соціально-культурної сфери, що потребує наукового аналізу й об'єктивного, адекватного відображення причинно-наслідкових процесів в управлінні сучасним дошкільним навчальним закладом.

У зазначеному контексті в Національній доктрині розвитку освіти наголошується на необхідності створення відповідних умов розвитку і саморозвитку кожної особистості, формування покоління, здатного навчатися упродовж усього життя, створювати й розвивати цінності громадянського суспільства. Саме тому виникає потреба у пошуку нових підходів, форм і змісту процесу управління дошкільними навчальними закладами,

що, в свою чергу, потребує високої професійної підготовки керівників в системі післядипломної освіти [1, с.4].

Постановка проблеми. На сьогоднішній день основу економіки розвиненої держави починають складати інформаційні ресурси. Всі провідні держави забезпечують жорсткий захист тих власних інформаційних ресурсів, які становлять підгрунтя їхнього економічного і науково-технологічного лідерства у сучасному мінливому світі, та вживають усіх заходів для отримання певної інформації ззовні. Тому перед Україною передусім постає завдання аналізу наявності та прогресивності інформаційних ресурсів, які характеризують названі сегменти інформаційного ринку, та формування відповідної бази даних. Основу економічних інформаційних ресурсів становлять друковані та електронні публікації і документи (статті, тези конференцій, книжкові публікації, стандарти, статистичні звіти, дисертації, що розміщені в сучасних базах даних). Наслідком цього є поширення в суспільстві різних теорій інформаційного сектора: «інформаційна економіка – лише як обмін інформацією та знаннями»; необмежена свобода і повна відкритість інформаційної діяльності; інформатизація економічної сфери як засіб лікування всіх економічних і соціальних хвороб; інтеграція у глобальну економіку та світовий інформаційний простір за будь - яку ціну тощо. Все це на інформаційно-теоретичному рівні гальмує осмислення проблем економічного і соціального розвитку, заважає накопиченню в суспільстві певної величини критичної маси, об'єктивної і достовірної соціально важливої інформації, від якої вирішальною мірою залежить вектор розвитку[10,с.21].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Великого значення проблемам управління інформаційнми ресурсами надають такі вчені як Л.Т. Хромченко [10], З.В. Партико [7], О.М. Рубанця [9], В.Л. Иноземцева [2], П.І. Орлова [6], Пархоменка [8] та інші.

Різні аспекти управління дошкільним навчальним закладом в сучасних умовах присвячені роботи українських науковців (М.А. Ковардакова [4], К.Л. Крутій [5], та ін.

Мета дослідження. Дослідити сучасний стан управління інформаційними ресурсами в ДНЗ.

Виклад основного матеріалу. На початку третього тисячоліття інформація стає одним із найбільш важливих ресурсів. Зростаюча залежність від наявності інформації, рівня розвитку та ефективності використання засобів її обробки та передачі призвела до виникнення нового поняття як «інформаційні ресурси».

За своєю значимістю інформаційні ресурси не поступаються іншим видам стратегічної сировини, але і відносяться до найбільш важливих ресурсів, що визначає насамперед інтелектуальну, а також економічну, політичну і військову міць їхнього власника. Тобто ресурси (матеріальні, енергетичні, інформаційні) є необхідними елементами людської діяльності. Вони виробляються, перетворюються, використовуються тощо.

Згідно законодавства інформаційні ресурси визначаться як «сукупність документів в інформаційних системах (бібліотеках, архівах, банках даних тощо)» [2,с.72]. Інформаційні ресурси науково-технічної інформації – рушійна сила прогресу – законом визначено як «систематизоване зібрання науково-технічної літератури і документації (книги, брошури, періодичні видання, патентна документація, промислові каталоги, конструкторська документація, звітна науково-технічна документація з науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, депоновані рукописи, переклади науково-технічної літератури і документації), зафіксовані на паперових чи інших носіях» [6,с.34].

Інформація як ресурс має такі властивості як: корисність, вартість, цінність, достовірність, повнота та «життєвий цикл». На підприємстві в процесі 2 управлінської діяльності з інформацією здійснюється багато операцій (інформаційних процедур), які пов'язані із збором, передачею, зберіганням (накопиченням), подальшою обробкою та отриманням кінцевого інформаційного продукту [3, с.39]

Фундаментальною метою управління інформаційними ресурсами дошкільного навчального закладу є формування такої їх структури і змісту, які здатні забезпечити ефективне вирішення проблем бізнесової діяльності підприємства та сталу його конкурентну перевагу в ринковому середовищі.

Дослідження проводилось у дошкільному комунальному навчальному закладі Вишгородської міської ради «Золотий ключик» м.Вишгород. Загальні методологічні положення щодо управління функціональними інформаційними ресурсами, визначено фактори, які впливають на ефективність їх формування та використання, виконано аналіз ефективності управління інформаційними ресурсами в даному закладі.

Виявлено, що визначення ефективності формування та використання інформаційних ресурсів в ДНЗ на середньому рівні, обґрунтування проектів розробки або придбання інформаційного забезпечення здійснюється за новими методиками. Присутня система звітності в галузі інформатизації ДНЗ, яка відповідає потребам управління інформаційними ресурсами.

Досліджено концептуальні засади управління інформаційними ресурсами на підприємстві та створено концептуальну модель управління, яка враховує взаємодію керованої та керівної систем, на основі механізму управління інформаційними ресурсами. У складі керівної системи відокремлені підсистеми фінансування, організації управління та інформаційна система. Керівна система містить механізм впливу на ефективність інформаційних ресурсів, інформаційне забезпечення системи управління інформаційними ресурсами, систему аналітичних методів та моделей аналізу формування та використання інформаційних ресурсів підприємства. Створено механізм управління інформаційними ресурсами з урахуванням особливостей сучасних умов ефективного управління підприємством (рис. 2).

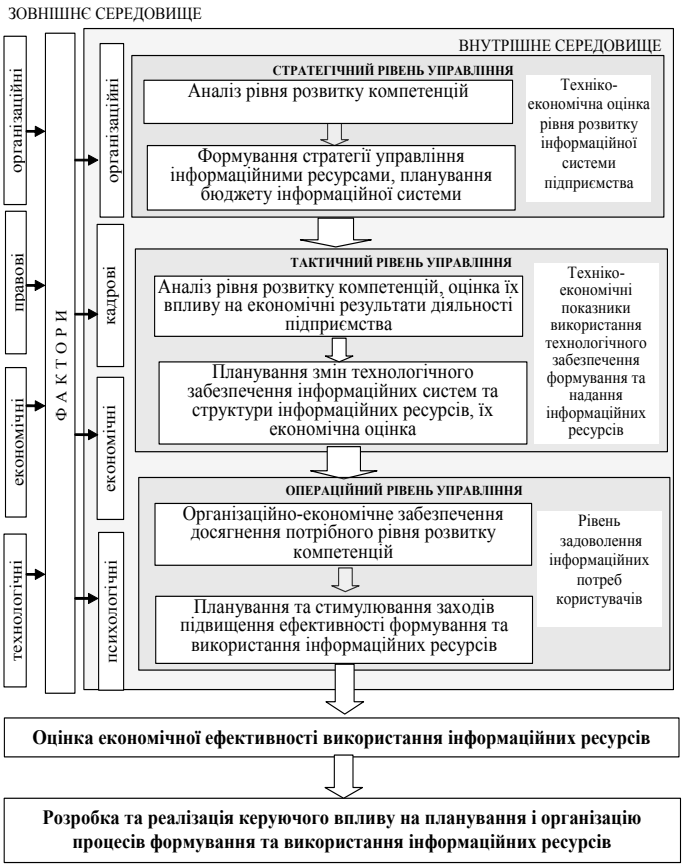
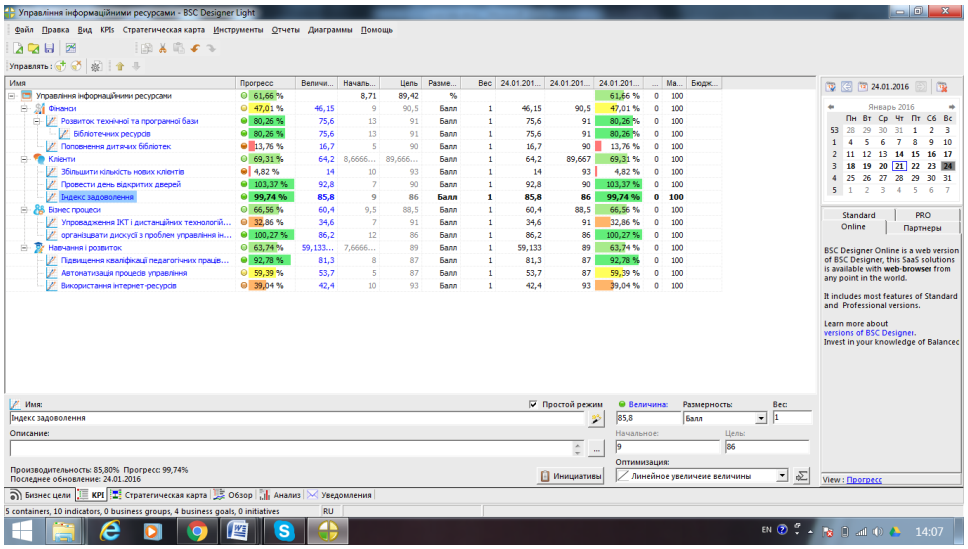


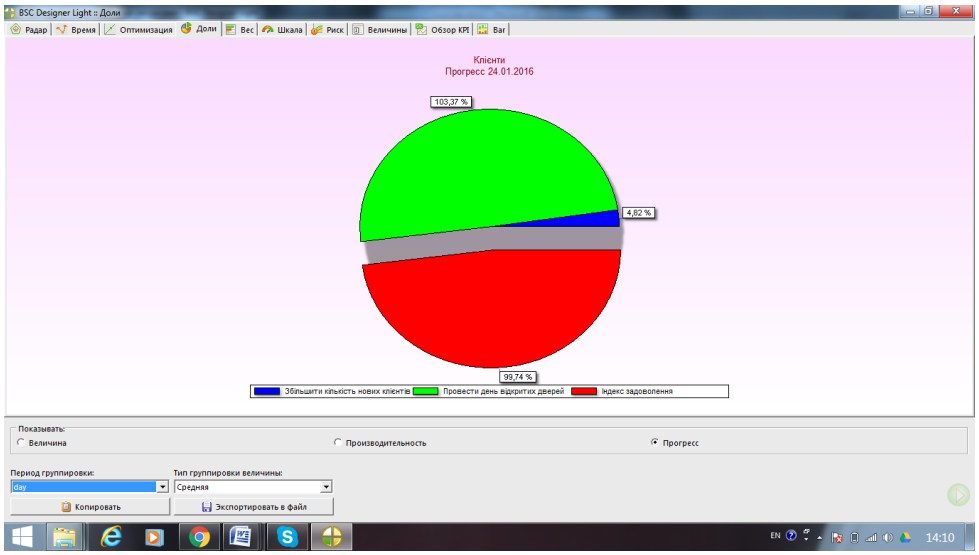
Рис. 2. Механізм управління інформаційними ресурсами підприємства

Механізм управління являє собою сукупність методів організації, планування, регулювання, стимулювання і контролю процесів формування та використання інформаційних ресурсів. Ефективність формування та використання інформаційних ресурсів обумовлюють економічні, кадрові, організаційні, правові, технологічні та психологічні фактори, вплив яких слід враховувати в процесі управління інформаційними

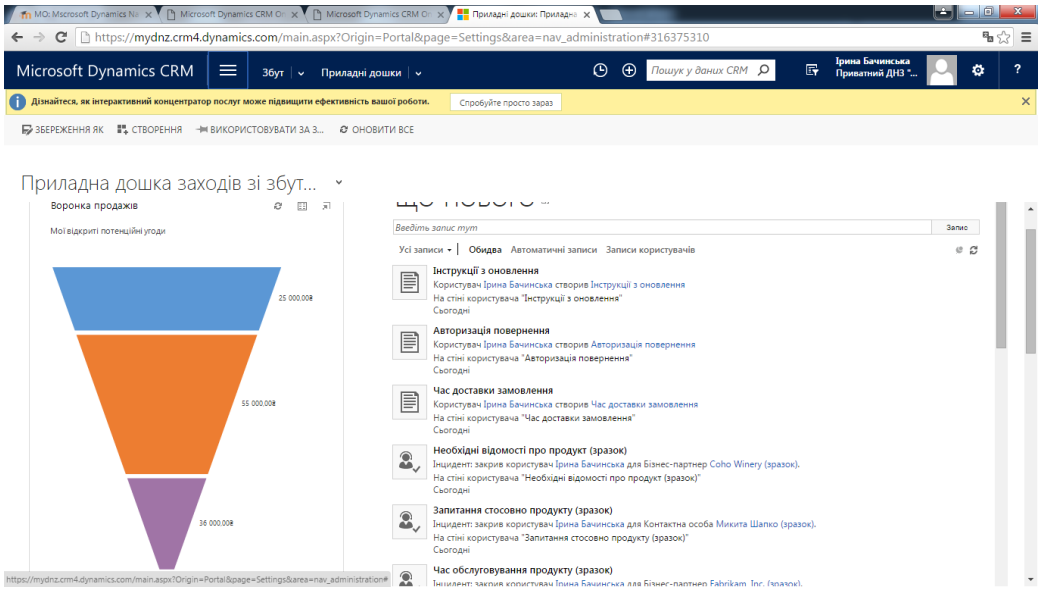
ресурсами ДНЗ. Для цього керівнику допоможуть такі програми: Balanced Scorecar та Microsoft Business Solutions Navision.



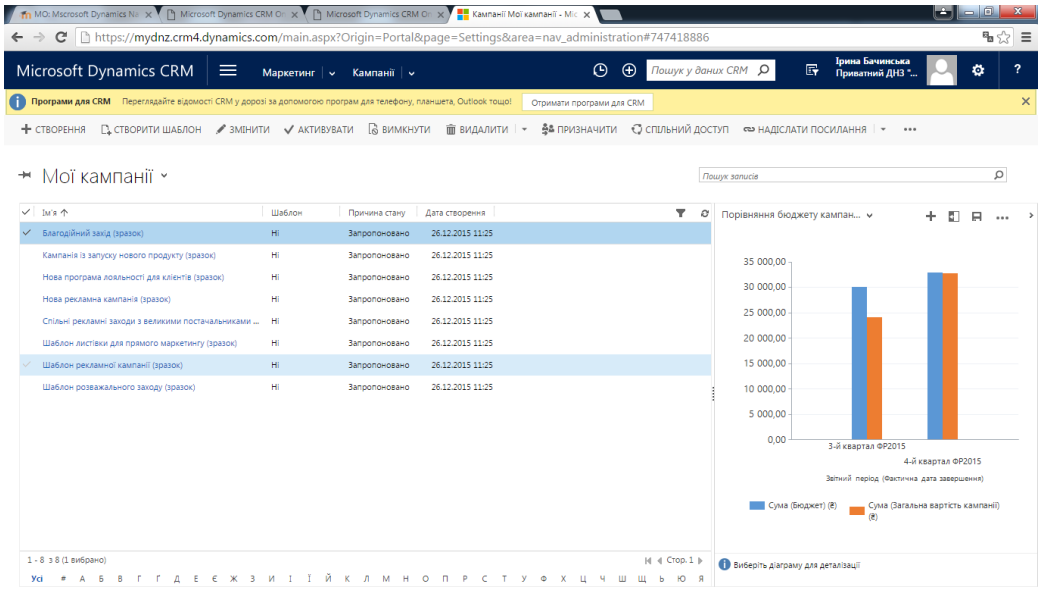
Спостерігаємо за нашими клієнтами, яким надається інформація.



У підсистемі «Збуту» можемо у «Мої роботи» подивитись прикладні дошки, тобто відкриті потенційні свої угоди, найкращі угоди, а також список справ.



Також переглянути та порівняти ДНЗ м.Вишгорода.



Для ефективності управлінського процесу потрібно підбирати відповідний вид інформації таб.1.2.

Управлінський процес	Виді інформації (яка потрібна інформація)
Стратегічне планування Визначення місії та цілей Аналіз навколишнього середовища (SWOT-аналіз) Аналіз стратегічного положення підприємства на ринку Вибір стратегії Оцінка обраної стратегії	Загальна інформація про навколишнє середовище, потенційні ринки, наявності ринкових ніш, власних ресурсах Інформація про можливості й загрози, сильні й слабкі сторони підприємства Оцінка частки ринку, рентабельності, життєвого циклу, аналіз використовуваних технологій, конкурентний аналіз Рекомендації стратегічного аналізу, особистий досвід керівника, інформація із

Виконання стратегії та контроль Управління за допомогою вибору стратегічних позицій Стратегічне управління Ранжирування стратегічних завдань Управління за слабкими сигналами Управління в умовах стратегічних несподіванок	закритих каналів, поради фахівців Інформація про відповідність обраної стратегії життєвим реаліям через певний проміжок часу Інформація про виконання стратегії та результати діяльності підприємства на ринку, які стали наслідком виконання стратегії Дані стратегічного аналізу, інформація про ресурси підприємства Визначення першочергових напрямів діяльності на базі виробленої стратегії, а також з обліком найбільш істотних змін, що відбулися в навколишньому середовищі в період планування Інформація про слабкі сигнали, дані оцінки ступеня впливу тих або інших загроз на компанію з урахуванням обраної раніше стратегії Постійний моніторинг навколишнього середовища відносно можливостей і загроз у процесі даного керування

Основний напрям інформатизації освіти України – це створення відкритого навчально-інформаційного середовища, яке передбачає у навчально-методичній роботі з педагогічними кадрами: підвищення кваліфікації педагогічних працівників, автоматизацію процесів управління (на всіх рівнях), наукову та інноваційну діяльність, розвиток технічної та програмної бази, бібліотечних ресурсів, упровадження ІКТ і дистанційних технологій у навчальний процес, використання інтернет-ресурсів.

Освітні веб-ресурси – це інформаційні ресурси освітнього характеру, які розміщенні у веб-просторі локальної чи глобальної мережі у вигляді різних форматів (текстового, графічного, архівного, аудіо та відео форматів і т.д.).

Це сайти органів управління. На них розміщені такі освітні веб-ресурси: урядові документи, положення закони.

Прикладами таких сайтів можуть бути: www.mon.gov.ua – офіційний сайт Міністерства освіти і науки України; www.kmu.gov.ua – Урядовий портал.

Наявність сайту в дошкільному навчальному закладі принесе масу користі та заощадить значний час як для педагогів, так і для батьків, а головне — розширити інформаційне поле методичного кабінету.

Висновки. Для ефективного управління інформаційними ресурсами в дошкільному навчальному закладі необхідно створити позитивний інформаційний простір:

– забезпечувати широке висвітлення змісту та ходу реалізації цієї Програми у засобах масової інформації (держінфополітики, інші центральні органи виконавчої влади, міські держадміністрації – постійно),
– систематично готувати інформаційно-аналітичні матеріали (Міносвіти),
– організовувати науково-популярні, навчально-виховні радіо- і телепередачі (держтелерадіо, Міносвіти),
– запровадити Всеукраїнський місячник огляду дошкільної роботи і розробити порядок його проведення,
– сприяти фонду поповнення дитячих бібліотек за рахунок видань, випущених на виконання Національної програми випуску суспільно необхідних видань,
– вдосконалювати нормативно-правові акти щодо ліцензування розповсюдження кіно- і відеопродукції (у тому числі і музичних кліпів), які містять еротику,
– систематично проводити науково-практичні, науково-методичні конференції, семінари, «круглі столи», дискусії з проблем управління інформаційними ресурсами (Національна академія наук, Міносвіти).

Список використаних джерел

1. Дитячий садок: управління / Упоряд. Т.Вороніна. – К.: Ред. Загальнопед газ., 2005. – С.4-16.
2. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы [Текст] / В.Л.Иноземцев.– М.: Логос, 2004.– 304с.
3. Інформаційні системи і технології в менеджменті. [Текст]/ О.А.Паршина, В.М.Косарєв, Ю.І.Паршин: Д.: Дніпроп. Ун-т ім. А.Нобеля, 2012. – С.38-39.
4. Ковардакова М,А, Педагогический анализ как функция управления дошкольным учреждением // Управление ДОУ. – 2002. - №5. – С.6-9.
5. Крутій К.Л. Експериментальна робота в дошкільному закладі освіти: проблеми і досвід. – Запоріжжя: ТОВ «ЛІПС» ЛТД, 2009. – 208с.
6. Орлов П.І. Інформатизація та інформація: нормативно-правове забезпечення [Текст]: науково-практичний посібник / П.І.Орлов.– Х.: Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2007.– 724с.
7. Партико З.В. Теорія масової інформації та комунікації [Текст] / З.В.Партико.– Львів: Афіша, 2008.– 290с.

8. Пархоменко В.Д. Наукові і організаційні проблеми управління інформаційними ресурсами [Текст] / В.Д.Пархоменко // Науково-технічна інформація.– 2007.– №3.– С.31-36.
9. Рубанець О.М. Інформаційне суспільство: когнітивний креатин постнекласичних досліджень [Текст]: монографія / О.М.Рубанець.– К.: ПАРАПАН, 2006.– 420с.
10. Хромченко Л.Г. Теоретические основы организации информационной деятельности [Текст] / Л.Г.Хромченко, С.М.Панин.– Харьков-Симферополь: МСУ, СВА МСУ, 2004.– 503с.

Бростовський Олександр Юрійович
Науковий керівник – Щербакова Ю.Е.

БЕЗПЕКА ПЕРСОНАЛУ. ПЛАНУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Вагомою частиною продуктивних сил і основою становлення економіки є люди, їх кваліфікація, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Від забезпечення організації компетентними кадрами, розсудливої показників трудомісткості процесу виробництва залежать організаційно-технічний рівень виробництва, статус підприємства, його грошова стабільність, усі показники діяльності підприємства.

Постановка проблеми. Як найголовніший інструмент досягнення цілей підприємства, на сучасному етапі еволюції менеджменту, на передній план виступає персонал. Тому доцільно розглянути його в даній статті, як основний елемент організації.

Питання розвитку персоналу як аспект економічної безпеки знайшли своє відображення у роботах таких зарубіжних і вітчизняних вчених, як В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, Т. Шульц, Г. Беккер, Л. Туроу, М. Благуа, Ю. Топилін, Ф. Волков, М. Солодов, С. Струмилін, П. Саблук, О. Грішньова, І. Каленюк, А. Чухно, О. Бородіна, Н. Голікова та ін.

Ціль статті – розглянути теоретичний аспект вибраної тематики статті.

Виклад матеріалу основного дослідження. Персонал підприємства впливає на всі етапи життя організації, а також, пов’язаний з її економічною безпекою.

Персонал – найважливіший ресурс підприємства. Вони не тільки вирішують все, а й можуть позбавити всього. Тому кадровий менеджмент завжди повинен бути «на висоті» і під пильною увагою керівництва [4].

Безпека персоналу – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом. Кадрова безпека відіграє домінуючу роль у системі безпеки компанії, оскільки це робота з персоналом, кадрами, а вони в будь-якій організації первинні [4].

Як зазначають науковці ефективне функціонування всіх складових економічної системи, забезпечення захищеності та здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім загрозам є змістом безпеки персоналу.

Контроль як елемент кадрової безпеки – це комплекс засобів, установлений для персоналу (зокрема й для адміністрації), регламент, обмеження, режими, технологічні процеси, оцінювальні, контрольні та інші операції. Цей комплекс безпосередньо спрямований на ліквідацію можливостей заподіяти збитки. Його регулює, як правило, служба безпеки або інші підрозділи, але меншою мірою служба персоналу [1].

Детальніше елементи кадрової безпеки можна розглянути в схемі № 1.

Схема №1

Елементи кадрової безпеки персоналу



На формування і зміну умов праці впливають три групи чинників:

1. Соціально-економічні:

1.1. Нормативне і законодавче регулювання соціально-економічних і виробничих умов праці.

1.2. Соціально-психологічні чинники, що характеризують відношення працівника до праці і її умов.

2. Організаційно-технічні:

2.1. Засоби праці (виробничі будинки і спорудження, санітарно-побутові пристрої, технологічне устаткування, інструменти, пристосування);

2.2. Предмети і продукти праці (сировина, матеріали, заготівлі, напівфабрикати, готові вироби);

2.3. Технологічні процеси (фізичні, механічні, хімічні і біологічні впливи на оброблювані предмети праці, способи їхнього транспортування і збереження);

2.4. Організаційні форми виробництва, праці і управління.

3. Природні чинники.

Вони мають особливе значення при формуванні умов праці в сільськогосподарському виробництві, на транспорті, у будівництві та ін. [3]

Високий рівень економічної безпеки залежить від складу персоналу, їхнього інтелекту та професіоналізму.

Управління кадровою безпекою охоплює взаємозв'язані і водночас самостійні напрями діяльності суб'єкта господарювання:

- зорієнтовано на роботу з персоналом, на підвищення ефективності діяльності всіх категорій персоналу;

- націлений на збереження й розвиток інтелектуального потенціалу, тобто сукупності прав на інтелектуальну власність або на її використання (у тому числі патентів і ліцензій), та на поповнення знань і професійного досвіду працівників (організації). [3]

Розглянувши таке поняття як «безпека персоналу» та з чого воно складається ми можемо поступово перейти до згуртованості персоналу.

Згуртованість - (згуртованість групи, згуртованість колективу) характеристика системи внутрішньогрупових зв'язків, що показує ступінь збігів оцінок, установок і позицій групи по відношенню до об'єктів, людям, ідеям, подіям і іншого, особливо значущим для групи в цілому [2].

Згуртованість колективу – це ступінь єдності колективу, що виявляється в єдності думок, переконань, традицій, характер міжособистісних відносин, настроїв, а також в практичній діяльності [5].

Особливості сфери трудової діяльності, загальна обстановка в суспільстві та характер суспільних відносин, всі ці чинники впливають на стан згуртованість персоналу. Важливо узгоджувати завдання та основні цілі згуртованої групи з очікуваннями організації, щоб досягти найвищої продуктивності.

Розрізняються три стадії згуртованості трудового колективу. Кожній з них відповідає певний рівень його розвитку.

Перша стадія – орієнтаційна, якій відповідає низький рівень розвитку колективу – етап становлення. Ця стадія характеризується тим, що просте об'єднання людей перетворюється на групу зі спільними цілями і задачами, ідейною спрямованістю. Кожен член колективу орієнтується в новому для нього колективі. Це може бути цілеспрямована орієнтація і само-орієнтація.

Друга стадія – взаємо-адаптаційна, яка являє собою формування єдиних установок поведінки членів колективу. Ці установки можуть формуватися двома способами: під цілеспрямованим виховним впливом керівника і шляхом само-адаптації, в результаті імітації і ідентифікації.

Імітація заключається в тому, що людина несвідомо переймає способи поведінки інших.

Ідентифікація – свідоме слідування людини будь-яким зразкам, нормам і стандартам поведінки, ототожнення (ідентифікація) з ними правил своєї власної поведінки.

Третя стадія – згуртування, чи стадія консолідації, колективу, етап його зрілості. Групи формуються за інтересами. Керівник виступає як людина, яка найбільш повно втілює цілі колективу [2].

Таким чином, управлінці повинні приділяти увагу не тільки згуртованості груп, але й виробленню таких норм поведінки, які б в максимальній мірі сприяли забезпеченню їх ефективної роботи.

Поступово ми дійшли до завершальної частини статті, а саме до планування та організації соціального розвитку персоналу.

В умовах ринкової економіки зростає актуальність питань, що пов'язані із забезпеченням дієвості функціонування трудових колективів підприємств. Колективний підхід можна вважати одним із засобів вирішення таких управлінських проблем, як: ефективне досягнення цілей підприємства і кожного працівника окремо; раціональний розподіл обов'язків між працівниками; підвищення задоволеності

працівників своєю діяльністю та її результатами; регулювання організаційної поведінки персоналу; забезпечення адаптації працівників у підприємстві; посилення згуртованості працівників; зменшення стресових ситуацій та їх негативних наслідків; забезпечення інноваційної здатності групи; формування сильної корпоративної культури [3]. Найважливіші напрямки планування соціального розвитку колективу описані в схемі №2.

Схема №2

Напрями планування соціального розвитку колективу



План соціального розвитку колективу доцільно розробляти відповідно до напрямів соціальної діяльності підприємства та з урахуванням законодавства України щодо:

- дотримання встановлених правил і норм охорони праці, техніки безпеки, вимог виробничої санітарії;

- підвищення кваліфікації і поліпшення умов праці та побуту персоналу;

- розвитку матеріально-технічної бази соціальної сфери і створення умов для здорового побуту, відпочинку працівників та їхніх сімей;

- турботи про ветеранів війни і праці, пенсіонерів, інвалідів і дітей;

- сприяння ефективній роботі шкіл, навчальних та лікувальних закладів [3].

Створення планів соціального розвитку колективу несе за собою не тільки використання відповідних соціальних показників, але й їх взаємодія з основними показниками стратегічного плану підприємства. Така комплексність наділить соціальний план цілеспрямованістю, об'єктивністю, логічністю та обґрунтованістю.

Висновок

Отже, підсумовуючи можна сказати, що системі управління з метою надання безпеки і стабільності слід: розвивати соціальні технології та мотивувати їхню реалізацію; бути відж2повідальним за якість життя працівників; збільшувати складову нематеріальної мотивації.;;8

У цій статті детально розглянуто таке поняття, як згуртованість. Ми дізнались про три стадії згуртованості. А також про результати згуртованості, якими є посилення взаємодії та співпраці між людьми, переоцінка можливостей, підвищення впливу та підпорядкування, задоволення своєю діяльністю.

Планування соціального розвитку колективу забезпечить зростання його дієвості, підвищення ефективності управління персоналом і конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Список використаної літератури

1. Зайцев Л. Г., Соколова М. І. Організаційна поведінка: підручник. - М.: Економіст, 2005. – 126 с.

2. Карташова Л. В., Ніконова Т. В., Соломанідіна Т. О. Організаційна поведінка: підручник. - М.: ИНФРА-М, 2001. – 234 с.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 256 с.

4. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : навч. посібн. – 3-тє вид., [перероб. і доп.]. – К. : Вид-во «Знання-Прес», 2002. – 384 с.

5. Староверов Д. Лояльность персонала как фактор безопасности бизнеса // Амулет. 2003. - №2. – С. 11-16.

Валатіна Єкатерина
Мугдусієва Наталя
Чернишева Ганна
Остапенко Ганна
Студенти Лодзького Політехнічного
Університету (Республіка Польща)
Факультет організації та управління
Спеціальність «Менеджмен»
Науковий керівник – Сташкевич О.О.

ПРОБЛЕМИ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ І УЧАСТЬ СТУДЕНТІВ У СТВОРЕННІ ДЕРЖАВНО-ГРОМАДСЬКОГО УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

Студентське самоврядування є формою самоорганізації студентів, самостійною громадською діяльністю, механізмом представництва й відстоювання своїх прав і, найголовніше, можливістю самореалізації студента як відкритої, цілеспрямованої та освіченої особистості.

Студентське самоврядування в європейських країнах має такі відмінності від вітчизняного: широкі повноваження органів студентського самоврядування, які закріплені законодавчо та в статутах ВНЗ, а також є просто традиційними, ніде не зафіксованими; фінансування діяльності органів студентського самоврядування з боку адміністрації; відповідне забезпечення органів студентського самоврядування приміщенням, технікою, зв'язком; органи студентського самоврядування мають статус юридичної особи; прямі й таємні вибори до органів студентського самоврядування; відсутність студентських профспілок; інше ставлення адміністрації, викладачів та самих студентів до ролі студентства й студентського самоврядування.

Можна виділити наступні проблеми студентського самоврядування в Україні:

1. Брак повноважень ОСС. Найбільша проблема - це брак прийнятної законодавчої бази. Майже єдиним законодавчим документом є 38 стаття Закону про вищу освіту. Проблема й те, що немає чітко означеної компетенції органів студентського самоврядування, тобто визначених прав та обов'язків. До того ж гостро постає питання невизначеного юридичного статусу органів студентського самоврядування (ОСС), що не дає права вступати в цивільні відносини. Серед важливих проблем слід відмітити й брак фінансування, протистояння профспілок, тиск з боку адміністрації вузу, її намагання керувати ОСС, інертність студентства й зневіра власними силами бодай щось змінити. На

даний момент органи студентського самоврядування зводять свою діяльність до організації вечірок, КВК та інших розважальних заходів. Проте першочерговими цілями діяльності органів студентського самоврядування є представлення інтересів усіх студентів ВНЗ.

2. Недостатнє фінансування діяльності ОСС. Фінансування ОСС в українських університетах в рази менше, ніжу західних, але навіть ці кошти ніколи не вдається отримати швидко і без перешкод. Фінансування ОСС є недостатнім. Але навіть гарантовану законом частку ОСС ніколи не отримують повністю, адже адміністрація завжди знаходить «важливіші» статті для видатків. ОСС ніколи не отримує гроші готівкою, адже адміністрація самостійно оплачує заявлені витрати. Але часто ця процедура розтягується на декілька місяців. Тому ОСС нерідко змушені звертатися до зовнішніх спонсорів із проханням про допомогу. За інформацією, отриманою від студентів багатьох ВНЗ, часто органам студентського самоврядування буває надзвичайно складно отримати свої кошти. Фінансові махінації зі студентськими грошима можуть виявитися ланкою великих корупційних схем.

3. Брак технічного забезпечення для ОСС та ін.

Студентське самоврядування є одним із основних факторів, що впливають на розвиток студента як особистості, а таким чином і на формування майбутньої української еліти, майбутнього держави загалом. Тож влада повинна усвідомлювати насамперед те, що покращення умов функціонування та допомога у поширенні політики самоврядування студентів на всі вищі навчальні заклади країни, не важливо від сфери спеціалізації, конче необхідна. Але на сьогоднішній момент влада не сприяє вдосконаленню в роботі студентського самоврядування, тому на даному етапі ОСС потребує відповідного технічного забезпечення, насамперед необхідно для ефективного функціонування приміщення, техніка та зв'язок.

Для вирішення зазначених вище проблем необхідно створити умови для належного функціонування молодіжних організацій та участі в управлінні освітою, урегулювати правові, фінансові та організаційні механізми. Однак важливо при цьому запобігти будь-якому тиску, зняти підконтрольність студентських організацій, дати їм реальну автономію і права на реалізацію принципу самоврядування. Використовуючи досвід зарубіжних країн необхідно створити єдину національну організацію, яка б офіційно об’єднувала усі студентські організації. Для покращення нормативної бази, якою регулюється діяльність студентського самоврядування слід у законі про вищу освіту чітко визначити статус,

права та обов'язки органів студентського самоврядування і національної організації, забезпечивши можливість брати участь в експертизі проектів нормативно-правових актів, у роботі найвищих громадських органів у системі державного управління вищою освітою. Чітке формулювання компетенції органів студентського самоврядування на рівні управління освітою і зорієнтованість на питаннях, що стосуються навчання, науки, прав студентів, а не тільки на внутрішньо-організаційних питаннях (гармонійний розвиток особистості, проведення організаційних, наукових, культурно-масових, спортивних, оздоровчих та інших заходів) забезпечить стійке функціонування національного громадського об'єднання студентів в організаційно-правовійсфері.

Діяльність національної організації та органів студентського самоврядування має забезпечуватися за рахунок бюджетних коштів (через Міністерство науки та вищої освіти), цільових субсидій, фінансових ресурсів, що виділяються у рамках конкурсів, благодійних внесків. Закон про вищу освіту повинен зобов'язувати Міністерство фінансувати діяльність національної організації студентів та інших молодіжних громадських об'єднань, але разом з тим позбавляти міністра права чинити вплив і втручатися у рішення цих організацій.

Однак, вирішення нагальних проблем буде не можливим, пока молодь не візьме на себе відповідальність і не усвідомить, що сама повинна стати ініціатором державно-громадського партнерства, шукати форми і механізми взаємодії, формувати власну конструктивну позицію, братии активну, а не декларативну, участь в управлінні вищою освітою.

Для України важливий досвід Польщі, що стосується участі студентів в управлінні вищою освітою. Таку участь забезпечує Парламент студентів Польщі– загальнонаціональне представництво усіх організацій студентського самоврядування. Це, безперечно, свідчить про те, що потрібно, з одного боку, створити для молоді умови функціонування організацій та участі в управлінні освітою, правові, організаційні, фінансові механізми; а з іншого – унеможливити будь-який тиск, зняти підконтрольність студентських організацій, надати їм реальної автономії та права на реалізацію принципу самоврядності. Стратегія розвитку державної молодіжної політики (2013 р.) визначила основні пріоритети, серед яких: принцип залучення громадських об'єднань, що представляють інтереси молоді, до процесу прийняття центральними і місцевими органами виконавчої влади рішень щодо розв'язання проблем молоді; активізація участі молоді в суспільно-політичному житті шляхом залучення молоді до формування та

реалізації державної молодіжної політики; забезпечення участі молоді у розвитку громадянського суспільства.

Отже, проблемою для студентського самоврядування України вважається відсутність консолідованої позиції студентських організацій, молодь може ставати інструментом політичної боротьби, об'єктом впливу різних політичних партій. Необхідно, використовуючи досвід польських колег, створити єдину національну організацію, яка б офіційно об'єднувала усі студентські організації. У новому Законі про вищу освіту слід чітко визначити статус, права та обов'язки такої національної студентської організації, забезпечивши їй можливість брати участь в експертизі проектів нормативно-правових актів, у роботі найвищих громадських органів у системі державного управління вищою освітою. І саме така національна організація має бути голосом студентів України в європейському та міжнародному просторі та представляти інтереси студентів у Європейському союзі студентів. Таким чином, на прикладі Польщі бачимо, як держава забезпечуєстійкефункціонуваннянаціональногогромадськогооб'єднаннястудентіврганізаційно-правовому полі та у плані фінансової підтримки, делегує їм певні консультативні (обов'язкові для обох сторін) функції, як-от: експертиза проектів нормативно-правових актів, що стосуються сфери вищої освіти, навчання, науки, прав студентів, а також гарантує представникам від молодіжного середовища право та визначає обов'язок брати участь в управлінні вищою освітою, у виробленні та імплементації освітньої політики.

Різноманітність участі студентів в управлінні вищою освітою відображає різноманітність інституційних механізмів управління та різних підходів до реформи управління. Зарубіжний досвід, безперечно, варто вивчати та адаптувати для розбудови демократичного європейського громадянського суспільства та реформування системи державного управління вищою освітою в Україні.

Перспективи подальших розвідок вбачаємо в аналізі ролі інших громадських об'єднань Польщі в управлінні вищою освітою, у проведенні компаративних досліджень академічного самоврядування у країнах Європи та Україні.

Васильчук Григорій В'ячеславович

Науковий керівник - Слєпцов А.І.

ЯКІСНИЙ ТА КІЛЬКІСНИЙ SWOT-АНАЛІЗ ІНСТИТУТУ УПРАВЛІННЯ ТА ЕКОНОМІКИ ОСВІТИ

Ми провели SWOT-аналіз Інституту управління та економіки освіти, та вияснили що внутрішнє середовище має такі сторони:

	Сильні сторони (S)	Слабкі сторони (W)
Внутрішнє середовище	1. Молодий і перспективний колектив 2. Хороша репутація 3. Середня вартість навчання 4. Добре розвинена практична сторона навчання 5. Вдалий підбір навчальних дисциплін 6. Спеціальності котрі користуються попитом на ринку праці	1. Відсутність гарного ремонту у навчальному приміщенні 2. Розгалужена структура керівництва 3. Мала кількість викладачів зі знанням іноземних мов 4. Незручне розташування навчального корпусу 5. Відсутність їдальні 6. Проведення пар у різних корпусах з великою відстанню один між одним

Що стосується зовнішнього середовища, то воно складається з наступних можливостей та загроз:

	Можливості (O)	Загрози (T)
Зовнішнє середовище	1. Підвищення якості освіти 2. Висока конкурентоспроможність 3. Розширення спеціальностей 4. Міжнародне співробітництво 5. Співпраця з провідними університетами країни 6. Поліпшення умов навчання	1.Зменшення попиту на послуги 2.Погіршення політичної обстановки 3. Недостатня кількість місць у гуртожитках 4. Поява конкурентів 5. Низький стан послуг охорони робочого приміщення 6. Закриття філій

На основі отриманих даних можна визначити стратегії, котрі Інститут управління та економіки освіти може використати для успішного існування та розвитку:

1. Сильні сторони (S).

а) можливості (O)

- стратегія концентрованого зростання. Завдяки вдалому підборі навчальних дисциплін, інститут може сміливо розширювати кількість спеціальностей, тому що це не зіставить великої проблеми при такій чітко налагодженій системі навчання.

- стратегія стабілізації. Оскільки вартість навчання є відносно не дорогою (порівняно з іншими інститутами), то інститут може стати ще більш конкурентоспроможним, акцентувавши увагу саме на цьому чиннику.

б) загрози (T)

- стратегія концентрованого зростання. Завдяки хорошій репутації, все більша кількість абітурієнтів захоче поступати саме до Інституту управління та економіки освіти, і попит на послуги буде зростати в гору. Але, для того щоб не згубити такий статус, треба постійно триматися на належному рівні.

- стратегія стабілізації. Молодий і перспективний колектив є дуже важливою складовою освітнього процесу, бо при загрозі все більшої конкуренції це може стати вагомим чинником переваги саме в сторону нашого інституту.

2. Слабкі сторони (W).

а) можливості (O)

- стратегія концентрованого зростання. Оскільки інститут має низький рівень кількості викладачів зі знаннями іноземних мов, доцільним буде проведення належних курсів, щодо підвищення рівня знань в даній області.

- стратегія скорочення. Ця стратегія передбачає концентрування матеріальних активів на більш вагомі справи, тобто, треба визначити вагомість кожної реальної потреби , та почати з більш невідкладних. Можливо, знадобиться більш ефективний перерозподіл коштів.

б) загрози (T)

- стратегія диверсифікованого зростання. Доцільним буде налагодження існуючих навчальних програм, задля підтримки статусу інституту та покращення його навчального процесу.

- стратегія реструктуризації. Місія побудови окремого корпусу є проблемою середньої важливості, але треба намагатись націлювати всі свої сили на майбутнє вирішення цієї проблеми.

Отже, можемо підвести підсумок, і зауважити що найбільш переважною для Інституту управління та економіки освіти є стратегія відносно не дорогої вартості навчання, завдяки якій інститут може стати ще більш конкурентоспроможним, акцентувавши увагу саме на цьому чиннику.

Інститут управління та економіки освіти доклав великих зусиль, щоб знаходитись на провідній позиції серед інших інститутів. Подальший розвиток можливий лише за концентрації основних зусиль на найважливіші напрями зростання.

Після позиціонування погроз було виявлено, що:

- до реорганізації інституту може привести швидке зниження попиту, котре є обумовлене чіткими чинниками, тому, треба вміти швидко виявляти причини та можливі прогнози, котрі в майбутньому будуть відігравати важливу роль;

- до занепаду інституту також можуть привести велика кількість конкурентів, котра стане на заваді успішного функціонування інституту. Вдалий маркетинг може допомогти у цій ситуації, та запобігти великим втратам зі сторони вступників.

Висновок: Під час проведення дослідження ми користувались низкою методів, котрі допомогли нам у нашій справі. Саме завдяки їм ми отримали точну та достовірну інформацію, котра спонукала нас до подальших розумових висновків та рішень.

Провівши SWOT – аналіз ми вияснили, що Інститут управління та економіки освіти є доволі конкурентоспроможним та в майбутньому збирається тримати свій рівень і розвиватись у чітко визначеному напрямку, а також, він намагається знешкодити усі виникаючі загрози.

Зі своєї сторони, ми хочемо надати наступні рекомендації:

- переосмислити ієрархію існуючих завдань;

- провести моніторинг серед студентів та викладачів, щодо можливих покращень навчального та культурного процесу;

- почати проектувати комп’ютерний клас, з подальшим його заснуванням;

- забезпечити викладачів належним набором інструментів для проведення занять.

Матриця SWOT – аналізу допомогла нам розглянути як сильні, так і слабкі сторони. Проаналізувати усі можливості та загрози, і зрозуміти, на чому треба концентрувати увагу.

При побудові стратегії, Інститут управління та економіки освіти повинен чітко розуміти свої сильні сторони, та знати, у яке русло їх краще направити, щоб запобігти нераціональному використанню сил та ресурсів.

Хоча конкурентоспроможність інституту є доволі високою, не треба забувати про ризики, котрі завжди будуть існувати, і рано чи пізно можуть стати на заваді успішності та ефективності даної установи.

Кількісний SWOT – аналіз Інституту управління та економіки освіти наданий в наступній таблиці

	Сильні сторони (S)	Рівень	Важливіс	Рейтинг	Слабкі сторони (W)	Рівень	Важливіс	Рейтинг
Внутрішнє Середовище	1. Молодий і перспективний колектив	8	8	64	1. Відсутність гарного ремонту у навчальному приміщенні	9	9	81
	2. Хороша репутація	9	9	81	2. Розгалужена структура керівництва	8	9	72
	3. Середня вартість навчання	8	9	72	3. Мала кількість викладачів зі знанням іноземних мов	8	9	72
	4. Добре розвинена практична сторона навчання	7	9	63	4. Незручне розташування навчального корпусу	9	8	72
	5. Вдалий підбір навчальних дисциплін	9	9	81	5. Відсутність їдальні	8	10	80
	6. Спеціальності котрі користуються попитом на ринку праці	8	9	72	6. Проведення пар у різних корпусах з великою відстанню один між одним	10	9	90
	Сума (А)	433			Сума (В)			467
	Можливості (О)	Рівен	Важл	Рейти	Загрози (Т)	Рівен	Важл	Рейтинг
	1. Підвищення якості освіти	8	8	64	1.Зменшення попиту на послуги	6	9	54

Зовнішнє Середовище	2. Висока конкурентоспроможність	9	9	81	2.Погіршення політичної обстановки	8	9	72
	3. Розширення спеціальностей	9	8	72	3. Недостатня кількість місць у гуртожитках	8	9	72
	4. Міжнародне співробітництво	8	9	72	4. Поява конкурентів	7	8	56
	5. Співпраця з провідними університетами країни	6	7	42	5. Низький стан послуг охорони робочого приміщення	9	9	81
	6. Поліпшення умов навчання	8	9	72	6. Закриття філій	9	8	72
	Сума (C)	403			Сума (D)	407		

X= B - A = 34 Y= D - C= 4

Вахненко Анастасія Олександрівна

Науковий керівник - Щербакова Ю. Е.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМТВАХ

Постановка проблеми. Для того, щоб будь-яке підприємство успішно функціонувало, йому необхідні кваліфіковані працівники, які будуть ефективно виконувати свою роботу. Про те, якщо є сформований професійний колектив, потрібно пам’ятати, що їх необхідно правильно і постійно мотивувати.

На даний момент майже на кожному підприємстві є проблема мотивації працівників, а це тому що, не приділяється відповідна увага на способи мотивації і є недостатнє фінансування для покращення мотивації персоналу.

Слід сказати, що сучасний стан українських підприємств не вражає гарними показниками, однією з причин цього є низька мотивація працівників, що задіяні у виробництві. Важливим завданням кожного керівника є підвищення рівня мотивації працівників, різного роду заохочення як до фізичної, так і до розумової праці.

Аналіз попередніх досліджень. Внесок у розвиток теорії та практики мотивації працівників на підприємстві розглядали такі вчені: Ф.Тейлор, А.Сміт, А.Маслоу,

Г.Гілбрейт, Л.Портер, М.Вольський, Е.Мейо, І.Я.Франко, І.В.Вернандський, Т.Ф.Степанов, Г. Цехановецький. Проблемі мотивації присвятили свої роботи: О.Віханський, В.Врум, О.Кузьмін, Ф.Гурцберг, Д.Мак-Грегор, В.Сладкевич, А.Адофін, Р.Оуена, М. Мескон, Г.Дмитриєнко, Н.Любомудрова, Д. Мак-Клелланд та ін..

У процесі історичного розвитку мотивація як економічна категорія пройшла два етапи:

– застосування політики «батога та пряника»;

– використання методів психології і фізіології.

Суттєвий внесок у розвиток теорій мотивації зробили українські вчені. Так, вчений М. Вольський вважав необхідним поліпшувати фізичні, моральні та інтелектуальні умови існування людини, наголошуючи, що політекономія є наукою про діяльність людини, спрямовану на задоволення матеріальних і духовних потреб. Економіст М. Туган-Барановський одним із перших у світі розробив чітку класифікацію потреб . Однак, деякі питання щодо визначення основних мотиваторів персоналу сучасних українських підприємств потребують подальшого системного вивчення [1].

Метою статті є дослідження можливих систем мотивації на українських підприємствах та їх проблем і шляхи їх удосконалення.

Виклад основного матеріалу.

Мотивація - це процес спонукання кожного співробітника і всіх членів його колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб і для досягнення цілей організації.

Мотивування являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує і активізує її. Мотивація праці являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби; в загальному розумінні – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які зумовлюють людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей [2].

Система мотивації є важливою складовою не тільки системи управління працівника на підприємстві, але й системи безпеки діяльності підприємства. Правильно сформована і розроблена система мотивації дозволить підприємству не тільки активізувати здібності людини для досягнення поставленої мети підприємства, але й принесе задоволення працівнику в процесі виконання роботи через задоволення його потреб.

Сьогодні на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи мотивації. Тому така система не має комплексного характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним, використовуються окремо. Ще одним недоліком такої системи мотивації є те, що вона має поточний, короткотерміновий характер, не націлена на майбутнє. На більшості підприємств керівництво не приділяє стратегічної уваги розробці системи мотивації, яка в більшості випадків має відтінок перманентний характер [3].

Не досконалими є і методи мотивації на підприємствах, оскільки не використовуються або дуже рідко використовуються такі економічні (прямі) методи як оплата навчання, виплати за раціональне використання робочого часу. Якщо розглядати економічні (непрямі) методи, то рідко надають пільги на користування житлом, транспортом, пільгове харчування, винагорода вільним часом [4].

Також проблемою у більшості підприємств є те, що збільшення заробітної плати перестає стимулювати робітників до виконання роботи. Тому що, робітники швидко звикають до існуючого рівня і ефект швидко втрачається.

В окремих підприємствах існує проблема невідповідності професійного рівня управлінського персоналу вимогам, в інших - неефективна або взагалі відсутня система мотивації персоналу.

Виділяють проблемою мотивації відсутність чіткої політики кар'єрного росту працівників.

Суть практики мотивування, яка застосовується сьогодні на українських підприємствах, можна зобразити в таблиці співвідношення як від факторів мотивації залежить ріст продуктивності праці. Фактором в цьому випадку є будь-що, що прямо чи побічно впливає на ефективність і результативність праці (Табл.1).

Фактори мотивації	Ріст продуктивності
Високий рівень освіти і інтелект	20-30
Внутрішня мотивація	70-80
Дисципліна і творче відношення до праці	10-15
Удосконалення організації і форм колективної праці	10-40
Умови праці й побуту	5-30

З цієї таблиці ми можемо зробити висновок, що на продуктивність праці найбільше впливає внутрішня мотивація.

Система мотивації є дуже важливим фактором у розвитку трудової активності працівників, важливим елементом у діяльності будь-якого підприємства. Для того, щоб його ефективно застосовувати необхідно мати уявлення про поведінку людей та формування мотивів для продуктивності праці. Тому потрібно вивчати інтереси та потреби людей, для того щоб розробити зрозумілу і чітку систему мотивування працівників, використовувати як матеріальні так і не матеріальні стимули і спробувати створити команду людей, а не групу, де буде кожен сам по собі.

Отже, проаналізувавши проблеми, які існують на українських підприємствах, я можу порекомендувати такі шляхи для підвищення мотивації на підприємствах:

- Застосовувати як нематеріальні так і матеріальні стимули;
- Ставити чітко сформульовані цілі перед працівником;
- Створювати прозорі способи оплати і оцінки працівників;
- Повинен бути сформований чіткий графік кар'єрного росту працівників;
- Потрібно залучати працівників до вирішення питання, це може дати нестандартний погляд для вирішення проблеми;
- При мотивуванні потрібно звертати увагу на особисті інтереси працівника;
- В колективі потрібно створити атмосфери відкритого суперництва з регулярним підбиванням підсумків;
- Зробити так, щоб працівників відчував, що він має значення і він є корисним для цього підприємства;
- Керівник має завжди спілкуватися з своїми підлеглими;
- Працівники,які гарно виконують свою отримувати кращу винагороду ніж ті що гірше;
- Потрібно заохочувати ініціативу;
- Потрібно, щоб рівень заробітної плати був таким, щоб забезпечити рівень життя працівників.

Висновок. Можемо зробити висновок, що правильне заохочення і мотивація працівників – це завдання керівника кожного підприємства. Тому що, від того як він мотивуватиме і організовуватиме персонал, так і буде працювати підприємство. А для того, щоб правильно мотивувати працівника, щоб він працював на підприємство, потрібно запроваджувати на підприємствах мотиваційний моніторинг. Мотиваційний моніторинг – це система постійного спостереження і контролю стану мотивації трудової діяльності. Він

дасть можливість підприємству зібрати багато корисної і потрібної інформації, яка при застосуванні дасть корисні результати і призведе до кращої роботи працівників.

Список використаної літератури

1. Особливості мотивації персоналу на сучасних підприємствах. Перевозчикова Н.О. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1961
2. Іванченко Г. В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах / Г. В. Іванченко // Економіст. – 2010. – №3. – С. 21-23.
3. Степанцова Ю.М. Мотивація персоналу та важливість її вимірювання на вітчизняних підприємствах / Ю.М. Степанцова // Сталий розвиток економіки. –№ 3. – 2012. – С. 106-108.
4. Васильчак С.В. Теоретичні основи реформування оплати праці на підприємстві / С.В. Васильчак, О.Р. Жидяк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 21. – С. 153.

Воробйова Тетяна Ігорівна
Науковий керівник - Бицюра Ю. В.

СУЧАСНА ПОДАТКОВО-БЮДЖЕТНА ПОЛІТИКА В КРАЇНАХ ЄС ТА УКРАЇНІ

Вступ. Значне погіршення ситуації з наповненням бюджету за економічної та політичної криз в Україні зумовило необхідність коригування податкової політики нашої держави, основним завданням якого є зменшення дефіциту фіскальних ресурсів без помітного негативного впливу на соціально-економічні процеси. Крім того, з огляду на підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС особливої актуальності набуває оцінка заходів щодо реформування вітчизняної податкової системи в контексті європейського досвіду.

Теоретико-методологічні засади формування і реалізації податкової політики при погіршенні економічної ситуації та посиленні розбалансованості державних фінансів, а також податкові реформи у країнах ЄС і Україні досліджувалися у працях С.С. Гасанова, Т.І. Єфименко, Ю.Б. Іванова, В.П. Кудряшова, І.О. Луніної, А.М. Соколовської, В.М. Федосова.

Для України є актуальним дослідження сучасної податкової політики у країнах ЄС і результатів її реалізації, адже вона спрямована на розв'язання основної проблеми – між забезпеченням збалансованості державних фінансів і стабілізації боргової ситуації і створенням умов для забезпечення соціально-економічного розвитку. Причому, як показала практика, економічний розвиток за умови гострого дефіциту ресурсів світового ринку капіталу неможливий без оздоровлення фінансової системи держави, а помітних зрушень у питанні зменшення дефіциту бюджету та боргової залежності навряд чи можна досягти без поліпшення динаміки економічного розвитку.

Виклад основного матеріалу. Особливістю податково-бюджетної політики у більшості країн ЄС сьогодні є тенденція до зниження витрат держави та збільшення її доходів (у тому числі за рахунок підвищення рівня оподаткування) з відповідним скороченням дефіциту бюджету [1, с. 24–30].

Дедалі більше країн ЄС у податковій політиці змушені керуватися насамперед вимогою фіскальної консолідації, щоб не потрапити у "пастку боргового навісу", коли дуже важко не лише долати розбалансованість державних фінансів, а й забезпечувати висхідну динаміку економічного розвитку. Лише ті країни, які уникнули нагромадження значних обсягів державного боргу, сьогодні мають широкі можливості для вибору податкових інструментів заохочення підприємницької діяльності (обираючи шляхи підвищення ефективності податкової системи, вони можуть як підвищувати, так і доволі істотно знижувати рівень оподаткування) [2, с. 94–115]. Проте країн, рівень державної заборгованості яких уможливлює реалізацію стратегії податкової лібералізації, стає в ЄС дедалі менше.

Несприятлива кон'юнктура і накопичення багатьма країнами ЄС значних обсягів державного боргу зумовлюють ще низку суперечностей сучасної податкової політики, а саме:

– неоднозначні наслідки податкових трансформацій, спрямованих на зменшення розбалансованості державних фінансів (відсутність очікуваного збільшення податкових надходжень у результаті підвищення ставок податків);

– реверсні податкові реформи з метою підвищення ефективності податкової системи в умовах економічної невизначеності;

– посилення використання регулюючого потенціалу оподаткування у разі як поліпшення, так і погіршення економічної та фіскальної ситуації [3, с.73– 85].

Попри те, що на території ЄС дедалі актуальнішими стають пошуки податкових резервів наповнення бюджету, фіскально орієнтовані реформи оподаткування не завжди виправдовують сподівання, які на них покладають. Більше того, в окремих країнах (передусім тих, яким не вдалося стабілізувати
економічну ситуацію) іноді спостерігається зменшення часток податків у ВВП
при підвищенні їх ставок.

Наслідки податкових реформ, спрямованих на збільшення доходів бюджету в тому числі за рахунок посилення соціальної справедливості в оподаткуванні (розв'язання проблеми фіскальної консолідації шляхом підвищення податкового навантаження на фінансово забезпечені верстви населення), ускладнюють формування податкової політики [4, с. 102–117]. З одного боку, існує суспільний "запит" на зменшення дефіциту фіскальних ресурсів за рахунок багатих громадян, а з іншого – підвищення ставок податків не завжди дає змогу досягти зрушень у подоланні розбалансованості державних фінансів.

Розбіжності між очікуваними і реальними наслідками фіскально орієнтованих податкових заходів іноді змушують країни ЄС змінювати напрям податкового реформування на протилежний.

Зростання ВВП створює підґрунтя для збільшення доходів бюджету за рахунок розширення бази оподаткування, чим актуалізує перехід від стратегії фіскальної консолідації до запровадження нових стимулюючих податкових заходів (несприятлива світова кон'юнктура посилила конкуренцію за ресурси ринку капіталу), а рецесія і хронічна розбалансованість державних фінансів зумовлюють нагальну потребу в удосконаленні податкових інструментів заохочення підприємництва як важливому кроці на шляху виходу з "пастки державного боргу". Тому сьогодні можна спостерігати, що до зниження ставок податків вдаються країни ЄС, які знаходяться "на різних полюсах" за динамікою економічного розвитку та рівнем дефіциту бюджету і державної заборгованості [5, с. 7–12].

Лише окремі країни ЄС знижують базову ставку корпоративного податку. Переважно це ті, які або уникнули нагромадження загрозливих обсягів державного боргу, або компенсують фіскальні втрати від такої трансформації підвищенням ставок інших податків, або мають порівняно високу базову ставку. Причому є країни, які знижують ставку оподаткування прибутку в декілька етапів (зокрема, після того, як у результаті першого зниження не відбулося зменшення фіскальної ефективності податку).

Ряд країн ЄС сьогодні знижує ставки деяких податків (зокрема, на доходи і прибуток), компенсуючи фіскальні втрати у разі розбалансованості державних фінансів ресурсами з інших податкових джерел, передусім, завдяки підвищенню ставок ПДВ. Посилення фіскальної ролі ПДВ для забезпечення надійної фінансової основи функціонування держави, як і часті зміни в оподаткуванні у зв'язку з новими викликами та загрозами, зумовленими хиткою рівновагою посткризового відновлення, є характерними особливостями сучасної податкової політики у країнах ЄС [6, с. 31–46].

Тепер у контексті досвіду податкового реформування в країнах – учасницях ЄС проаналізуємо фіскально орієнтовані та бюджетні заходи України, передбачені Законом України № 1166-VII. Відповідно до нього, в Україні відбулися такі зміни:

– відмова від зниження ставки ПДВ з 20% до 17% у 2015 р. і ставки податку на прибуток з 18% до 16% у 2015–2016 рр.;

– запровадження ставки ПДВ у розмірі 7% на лікарські засоби і вироби медичного призначення;

– звільнення з 1 жовтня 2014 р. від оподаткування ПДВ операцій з постачання та експорту зернових і технічних культур, за винятком їх першого постачання та експорту сільськогосподарськими виробниками;

– включення до бази оподаткування доходів фізичних осіб суми пенсійних виплат, які перевищують 10 тис. грн., – у сумі такого перевищення;

– включення до бази оподаткування доходів фізичних осіб процентів, якщо їх річний розмір перевищує 17 прожиткових мінімумів, – у сумі такого перевищення;

– перехід до прогресії в оподаткуванні доходів фізичних осіб у вигляді процентів, дивідендів, роялті, інвестиційного доходу за трьома ставками від 15% до 25% (з 1 липня 2014 р.);

– підвищення ставок акцизного податку щодо транспортних засобів, пива (на 42,5% з травня 2014 р.), тютюнових виробів (на 31,5% з липня 2014 р.), спирту й алкогольних напоїв (на 25% з вересня 2014 р.);

– встановлення єдиної ставки акцизного податку на дизельне паливо та включення до переліку підакцизних товарів альтернативного палива;

– підвищення ставок плати за користування надрами стосовно газового конденсату;

– визначення базою оподаткування податком на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, загальної площі об'єкта замість житлової;

– запровадження збору на обов'язкове державне пенсійне страхування за ставкою 0,5% при здійсненні операцій з купівлі юридичними і фізичними особами іноземної валюти в безготівковій та (або) готівковій формах;

– скорочення чисельності працівників правоохоронних органів, скасування пільг для державних службовців, перехід до нарахування пенсій на загальних

підставах для прокурорів, суддів та державних службовців.

Зауважимо, що подібні пакети заходів жорсткої фіскальної консолідації (передбачають істотне скорочення дефіциту бюджету в стислі строки) ухвалювалися країнами ЄС, правда, не в усіх країнах ця консолідація приводила до відчутного поліпшення фіскальної ситуації. Зокрема, в Греції крім підвищення ставок ПДВ вживалися заходи щодо зменшення податкових витрат і вдосконалення податкового адміністрування одночасно із значним скороченням соціальних видатків бюджету [7, с. 71–73].

З огляду на це можна зробити висновок, що в разі зволікання з реалізацією стратегії фіскальної консолідації (особливо за відсутності позитивних зрушень у динаміці економічного розвитку і наявності структурних проблем) розробити пакет фіскально орієнтованих заходів, здатних збільшити надходження до бюджету без помітного негативного впливу на соціально-економічні процеси, стає дедалі важче.

Основним елементом у здійсненні економічної політики країни є бюджет, а точніше бюджетна система, що має бути сформульована на принципах стабільності, збалансованості та законності. На жаль, однією з головних проблем України є перевищення норм дефіциту бюджету, що являє собою різницю доходів та видатків держави.

Головною проблемою України є і залишається збалансування видатків та доходів країни, а також забезпечення оптимального використання економічних ресурсів. Проблеми фінансування дефіциту державного бюджету належать до досить дискусійних, тому досить важливо проаналізувати причини розбалансування бюджету в Україні. Держава використовує бюджетні кошти для впливу на економічну кон'юнктуру, проведення антикризових заходів, підтримку вітчизняних галузей, підприємств, які опинилися в скрутному стані.

Динаміка доходів, видатків та дефіциту державного бюджету України за останні роки наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Доходи, видатки та дефіцит державного бюджету України за 2010-2014 рр.

Рік	Доходи (млн. грн.)	Видатки (млн. грн.)	Кредитування (млн. грн.)	Дефіцит (млн. грн.)	Дефіцит (% до ВВП)
2010	240615,2	303588,7	1292,0	-64265,5	-5,94
2011	314616,9	333459,5	4715,0	-23557,6	-1,70
2012	346054,0	395681,5	3817,7	-53445,2	-3,79
2013	339180,3	403403,2	484,7	-64707,6	-4,45
2014	356957,7	430108,8	4919,4	-78070,5	-4,98

Як видно з даних табл. 1, поряд з номінальним зростанням доходів і видатків зростає і дефіцит державного бюджету України. Зокрема, обсяг дефіциту з 2011 по 2014 рр. різко зріс з 23,558 до 78,071 млрд грн. і перевищив критичний рівень (за стандартами ЄС) – 3% до ВВП. В Україні недостатній обсяг надходжень до державного бюджету для фінансування всіх видатків (у т.ч. військових), що призводить до зростання зовнішнього боргу.

На сучасному етапі основними причинами виникнення дефіциту державного бюджету є: структурна розбалансованість економіки та несвоєчасне і неефективне проведення структурних перетворень; високий рівень заборгованості України; невідповідна наявним фінансовим можливостям держави структура бюджетних витрат; значний обсяг тіньової економічної діяльності; нецільове і неефективне використання бюджетних коштів; втрати, розбазарювання виробленої продукції, крадіжки, приписки і т. ін., що не стало об'єктом ефективного державного фінансового контролю.

Бюджетний дефіцит вимагає постійного пошуку шляхів його подолання, тобто збалансування доходів і витрат бюджету. З ціллю зниження бюджетного дефіциту необхідне:

1) формування системи реального середньострокового планування, що має спиратися на достовірне прогнозування показників макроекономічного розвитку на три-п’ять років;

2) оптимізація податкового навантаження на суб’єктів підприємницької діяльності з метою надання їм можливостей бути внутрішніми кредиторами держави за фінансування бюджетного дефіциту;

3) підвищення ефективності використання коштів державних фондів;

4) забезпечення повернення державних позик з метою недопущення погіршення міжнародного кредитного рейтингу України;

5) запровадження державного механізму реінвестування доходів як додаткового джерела грошових надходжень до бюджету та ін.

Основними способами скорочення державного дефіциту є: зменшення видаткової частини бюджету; нарощування дохідної частини бюджету за рахунок збільшення оподаткування заможних верств та пом'якшення податкового навантаження для громадян з низьким рівнем доходу (зокрема, такий спосіб застосовується в США); посилити контроль за випадками ухилення від сплати податків, тобто провести детінізацію економіки.

Отже, з метою досягнення скорочення дефіциту державного бюджету необхідно провести податкову реформу, впорядкувати урядові видатки, в тому числі субсидії товаровиробникам, посилити відповідальність за ухиляння від сплати податків, скасувати необґрунтовані податкові пільги та інше [8].

Проте не менш важливо дати відповідь на інше запитання: чи зможуть передбачені згаданим Законом України № 1166-VII зміни в оподаткуванні забезпечити зменшення розбалансованості державних фінансів при сповільненні падіння (зростанні) ВВП? Відмова від зниження ставки податку на прибуток в Україні у 2015–2016 рр. є виправданою за гострого дефіциту фіскальних ресурсів і відповідає сучасній європейській тенденції виваженого підходу до зниження ставок корпоративного оподаткування. Встановлення ставки податку на прибуток в Україні на порівняно невисокому рівні у 18% на постійній основі є важливим заходом фіскальної консолідації без помітного негативного впливу на соціально-економічні процеси.

Запровадження ставки ПДВ у розмірі 7% до операцій з постачання лікарських засобів і виробів медичного призначення, які раніше звільнялися від оподаткування, дасть змогу забезпечити додаткові надходження до бюджету. Але така трансформація відбулася в умовах доволі істотної девальвації гривні, що посилило ефект зростання цін на медичну продукцію (як імпортну, так і вітчизняну, адже при виробництві останньої може використовуватись імпортна сировина). Дане нововведення також пов'язане з ризиком збільшення тіньових оборотів на ринку лікарських засобів і виробів медичного призначення і зловживань у зв'язку із застосуванням зниженої ставки податку, а тому потребує додаткових заходів з удосконалення податкового адміністрування.

Звільнення від оподаткування ПДВ операцій з постачання та експорту зернових і технічних культур, за винятком їх першого постачання та експорту сільськогосподарськими виробниками (останнім надане право залишати у своєму розпорядженні суми ПДВ, які в разі відсутності такого права повинні були б сплачуватися до бюджету), унеможливить відшкодування податку шляхом оформлення фіктивного експорту цих культур.

Розширення бази оподаткування доходів фізичних осіб за розбалансованості державних фінансів відбулося не лише в Україні, а й у ряді країн ЄС. Причому у нас таке розширення має ознаки “надбавки соціальної справедливості”.

Іншою вітчизняною новацією у стягненні податку на доходи фізичних осіб є запровадження прогресивної шкали в оподаткуванні процентів, дивідендів, роялті та інвестиційного доходу за трьома ставками: 15% – на дохід до 204 прожиткових мінімумів, 20% – на дохід від 204 до 396 прожиткових мінімумів і 25% – на дохід понад 396 прожиткових мінімумів на рік. Зауважимо, що підвищення податкового навантаження на пасивні доходи є характерним і для країн ЄС.

Звернемо увагу ще на один момент. Спочатку законопроект “Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні” передбачав посилення прогресивності оподаткування доходів фізичних осіб шляхом встановлення, поряд із ставками 15% і 17%, трьох нових ставок – 20%, 25% та 30% на всі види доходу, включаючи дивіденди, проценти, роялті, інвестиційний дохід. Утім, ця норма не дістала підтримки при обговоренні. Так у ряді країн ЄС підвищення максимальної ставки (збільшення розрядів шкали) податку на доходи фізичних осіб не виправдало сподівань, які на нього покладалися, після чого відбулися реверсні реформи.

Дійовим заходом боротьби з тінізацією заробітної плати та інших доходів фізичних осіб в Україні може стати введення непрямих методів контролю за цими доходами на основі їх порівняння з витратами (наприклад, за допомогою контролю за дорогими покупками) [9, с. 106–109].

Передбачені Законом України № 1166-VII зміни у стягненні акцизного податку відповідають сучасним тенденціям посилення фіскальної ролі індивідуальних акцизів у країнах ЄС. Проте підвищення ставок акцизного оподаткування в нашій країні на 25% і більше пов’язане з ризиком згортання вітчизняного виробництва відповідної підакцизної продукції і збільшення тіньових оборотів щодо її імпорту та реалізації [10, с. 38–48].

Без паралельної реалізації заходів щодо боротьби з контрабандою підакцизної продукції та вдосконалення податкового адміністрування не варто покладати надії також і на акцизний податок як на джерело покриття "значних фіскальних розривів". У разі ж дотримання даної умови забезпечити додаткові надходження до бюджету без помітного негативного впливу на соціально-економічні процеси можна за рахунок запозичення європейського досвіду акцизного оподаткування продуктів харчування і напоїв, шкідливих для здоров'я людини.

Підвищення ставок плати за користування надрами щодо газового конденсату з 39% до 42% слід також оцінювати позитивно. У 2012–2013 рр. більше половини створеної на видобувних підприємствах природної ренти не вилучалося до бюджету, а залишалося в розпорядженні власників цих підприємств [11, с.56–57]. Це свідчить про доволі вагомий потенціал збільшення податкових надходжень за рахунок удосконалення стягнення ресурсних платежів.

Визначення базою оподаткування податком на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, загальної площі об'єкта житлової нерухомості забезпечить збільшення податкових надходжень. Утім, фіскально ще ефективнішим цей податок може стати при розширенні його податкової бази шляхом включення до неї не лише об'єктів житлової нерухомості. Можливим і виправданим є також підвищення ставок оподаткування для дорогої нерухомості. І головне – це не матиме помітного негативного впливу на соціально-економічні процеси.

Водночас зазначимо, що ухвалення Закону України № 1166-VII не вирішило завдання оптимізації системи податкових пільг. При цьому практика пільгового оподаткування в Україні призводить до надмірних диспропорцій у розподілі податкового навантаження за видами економічної діяльності [12, с. 26–44]. З огляду на це необхідно посилити контроль за наданням податкових пільг на основі запровадження системи моніторингу за їх ефективністю (результативність цього заходу залежатиме від того, чи буде внесено зміни до Податкового кодексу України щодо уточнення напрямів і термінів використання галузевих пільг) і скасувати неефективні податкові пільги.

Висновки. Складна ситуація із збалансуванням державних фінансів і зростанням державного боргу змушують більшість країн ЄС у процесі пошуку компромісу між забезпеченням фіскальної консолідації та створенням умов для забезпечення соціально-економічного розвитку дедалі частіше дбати, насамперед, про досягнення податково-бюджетної стабільності. При цьому європейські країни вдаються до підвищення ставок

ПДВ та інших податків, а також соціальних платежів. Лише окремі з них знижують ставки оподаткування, керуючись міркуваннями сприяння економічному зростанню чи зважаючи на неоднозначні наслідки їх попереднього підвищення. Непоодинокою в ЄС є й практика зниження податкового навантаження на підприємницький сектор і доходи громадян після поліпшення ситуації з наповненням бюджету в тому числі шляхом посилення фіскальної ролі окремих податків на споживання.

Ухвалення Закону України "Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні" передбачає подальші зміни в оподаткуванні у нашій державі, які в цілому відповідають сучасним тенденціям податкового реформування у країнах ЄС, що реалізують стратегію фіскальної консолідації. Відмова від запланованого на 2015–2016 рр. зниження ставок ПДВ і податку на прибуток, інші заходи посилення фіскальної ролі податків на споживання, запровадження прогресії в оподаткуванні пасивних доходів населення і включення до бази оподаткування доходів фізичних осіб високих пенсій, розширення податкової бази податку на нерухомість, підвищення ставок ресурсних платежів та інших податків і зборів спрямовані на збільшення доходів бюджету без помітного негативного впливу на соціально-економічні процеси і передбачають підвищення соціальної справедливості податкової системи. Утім, фіскальний ефект багатьох із цих податкових трансформацій значною мірою знижує реальні доходи і залежатиме від того, чи буде вжито належних заходів з удосконалення податкового адміністрування.

При подальшій податковій реформі в Україні слід акцентувати увагу, зокрема, на: посиленні контролю за наданням податкових пільг (на основі запровадження моніторингу за їх ефективністю) та скасуванні неефективних пільгових інструментів в оподаткуванні; введенні непрямих методів контролю за доходами населення шляхом порівняння доходів з витратами для зменшення обсягів приховування від оподаткування високих доходів; коригування механізму стягнення податку на майно, відмінне від земельної ділянки, у напрямі подальшого розширення його податкової бази і запровадження нових (вищих) ставок оподаткування дорогої житлової нерухомості як практичного втілення ідеї підвищення податкової справедливості на основі включення до податкової системи "податку на багатство".

Список використаної літератури

1. Борко Ю. Расширение и углубление европейской интеграции // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – № 7. – С. 24–30.

2. Соколовська А.М., Кощук Т.В. Податкова політика в Україні в контексті тенденцій реформування оподаткування у країнах ЄС // Фінанси України. – 2012. – № 1. – С. 94–115.

3. Мельник В.М., Кощук Т.В. Сучасна податкова політика у країнах ЄС-15 // Економіка України. – 2012. – № 6. – С. 73– 85.

4. Мельник В.М., Кощук Т.В. Сучасні податкові реформи у нових країнах – учасницях ЄС // Економіка і прогнозування. – 2012. – № 3. – С. 102–117.

5. Єфименко Т.І., Гасанов С.С., Кудряшов В.П. Фіскальна консолідація в контексті антикризового регулювання // Фінанси України. – 2013. – № 2. – С. 7–12.

6. Кудряшов В.П. Фіскальна консолідація та її впливи // Економіка України. – 2013. – № 9. – С. 31–46.

7. Квашнин Ю. Кризис в Греции // Мировая экономика и международные отношения. – 2011. – № 4. – С. 71– 73.

8. Міністерство фінансів України (огляд звітів) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua

9. Мельник В.М. Застосування непрямих методів визначення об’єкта оподаткування з податку на доходи фізичних осіб // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 5. – С. 106–109.

10. Мельник В.М. Фіскальна ефективність податку з доходів фізичних осіб в Україні: можливості зростання // Фінанси України. – 2007. – № 12. – С. 38–48.

11. Башко В.Й. Антициклічна фіскальна політика у країнах із сировинною залежністю економіки // Економіка і прогнозування. – 2012. – № 2. – С. 56–57.

12. Соколовська А.М. Особливості податкової системи України та напрями її коригування // Фінанси України. – 2013. – № 9. – С. 26–44.

Гавловський Дмитро Вікторович
Науковий керівник – Сташкевич О.О.

ВАЖЛИВІСТЬ ІСНУВАННЯ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Актуальність проблеми. Студентське самоврядування на європейських теренах не є новим феноменом, сягаючи своїм корінням ще часів виникнення перших середньовічних університетів. Вже тоді найбільш здібні студенти залучалися до виконання окремих адміністративних функцій, а також до викладання у якості помічників професорів. Не даремно університети вважаються своєрідною моделлю громадянського суспільства і в цьому плані передували сучасному типу європейської цивілізації .

В нинішній Європі студенти беруть доволі активну участь у забезпеченні якості вищої освіти та управлінні вищими навчальними закладами, яке здійснюється, зокрема, через органи студентського самоврядування. Така колективна, солідарна участь розглядається керівництвом навчальних закладів і функціонерами системи освіти не просто як додаткова гарантія адекватності освітніх послуг вимогам їх реципієнтів (студентів і роботодавців), а й як суттєвий чинник соціалізації молоді, зростання її політичної та правової культури й суспільної активності, який дозволяє студентам на практиці ознайомитися з функціонуванням навчального закладу (через участь у підготовці та прийнятті певних рішень у межах ВНЗ) і системою представницької демократії (на прикладі виборних органів студентського самоврядування).

Натомість в Україні функціонування інституцій студентського самоврядування досить малоефективне, причому як для вирішення власне студентських проблем, так і з точки зору оптимізації навчального процесу. Однією з найсуттєвіших перешкод залишається майже повна залежність студентських самоврядних інституцій (студентського самоврядування, профспілок, професійних і громадських товариств, університетських ЗМІ тощо) від адміністрації ВНЗ.

Таким чином, з огляду на необхідність забезпечення поступального розвитку вищої освіти в Україні, проблема слабкості інституту студентського самоврядування потребує оперативного вирішення. Тим більше, що студентське самоврядування визнане одним із пріоритетів для України у сфері управління університетами в рамках освітньої програми ЄС «TEMPUS». На актуальності розвитку студентського самоврядування як важливого

фактора в системі вищої освіти послідовно наголошується і в інших документах міжнародного рівня, зокрема, на Всесвітній конференції з вищої освіти «Нова динаміка вищої освіти і науки для соціальної зміни і розвитку» (ЮНЕСКО, Париж, 5-8 липня 2009 р.), де прямо йдеться про «забезпечення активної участі студентів в академічному житті, зі свободою висловлювання і правом організації»

Виклад основного матеріалу ми почнемо з того, що **студентське самоврядування** у вищому навчальному закладі – невід'ємна частина громадського самоврядування, що забезпечує захист прав і інтересів осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі, й їхню участь в управлінні вищим навчальним закладом.

Також його можна тлумачити як самостійну громадську діяльність студентів з реалізації функцій управління вищим навчальним закладом, яка визначається *ректоратом* (адміністрацією), *деканатами* (відділеннями) та здійснюється студентами згідно з метою й завданнями, які стоять перед студентськими колективами, функціонує з метою забезпечення виконання студентами своїх обов'язків і захисту їхніх прав й сприяє гармонійному розвитку особистості студента, формуванню у нього навичок майбутнього організатора, керівника.

У студентському самоврядуванні беруть участь особи, які навчаються у вищому навчальному закладі. Усі такі особи мають рівне право на участь у студентському самоврядуванні. Воно здійснюється особами, які навчаються в вузі:

- безпосередньо;
- через органи студентського самоврядування, що обираються шляхом таємного голосування.

До 10 лютого 2010 р. було дозволено в вищих навчальних закладах створювати органи студентського самоврядування, що вирішують питання, які належать до їх компетенції, а перелік таких питань погоджувався з керівником вищого навчального закладу.

Органи студентського самоврядування (за чинним законодавством):

- приймають акти, що регламентують їхню організацію та діяльність;
- проводять організаційні, наукові, культурно-масові, спортивні, оздоровчі й інші заходи;
- сприяють працевлаштуванню осіб, які навчаються в вузі;
- розпоряджаються коштами й іншим майном, що знаходяться на їхньому балансі та банківських рахунках;

- виконують інші функції.

За погодженням з органом студентського самоврядування приймається рішення про:

- відрахування осіб, які навчаються в вищому навчальному закладі, та їх поновлення на навчання;
- переведення осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі за державним замовленням, на навчання за контрактом за рахунок коштів фізичних і юридичних осіб;
- переведення осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі за контрактом за рахунок коштів фізичних і юридичних осіб, на навчання за державним замовленням;
- призначення заступника декана, проректора, які відповідають за роботу із студентами;
- поселення осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі, в гуртожиток і виселення з нього;
- затвердження рішень з питань студентських містечок і гуртожитків для проживання осіб, які навчаються в вузі.

Рішення органів студентського самоврядування мали до 10 лютого 2010 р., відповідно до тогочасного чинного законодавства, дорадчий характер.

У своїй діяльності органи студентського самоврядування керуються законодавством, рішеннями спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у галузі освіти і науки та відповідного центрального органу виконавчої влади, в підпорядкуванні якого знаходиться вищий навчальний заклад.

Органи студентського самоврядування вищого навчального закладу мають користуватися всебічною підтримкою і допомогою власника або уповноваженого ним органу в вирішенні питань забезпечення приміщеннями, обладнанням, документацією, коштами за погодженням із керівником закладу. Зокрема, керівник вузу має всебічно сприяти створенню належних умов для діяльності органів студентського самоврядування щодо:

- надання приміщення, меблів, оргтехніки;
- забезпечення телефонним зв'язком, постійним доступом до мережі Інтернет;
- відведення місць для встановлення інформаційних стендів;
- тощо.

Студентське самоврядування здійснюється на рівні студентської групи, факультету, гуртожитку, вищого навчального закладу. Залежно від контингенту студентів,

типу та специфіки вищого навчального закладу студентське самоврядування може здійснюватися на рівні курсу, спеціальності, студентського містечка, структурних підрозділів вищого навчального закладу.

Вищим органом студентського самоврядування є загальні збори (конференція) студентів вищого навчального закладу, які:

- ухвалюють (затверджують) Положення про студентське самоврядування;
- обирають виконавчі органи студентського самоврядування;
- визначають структуру, повноваження, порядок обрання та термін повноважень виконавчих органів студентського самоврядування;
- заслуховують звіт виконавчих органів студентського самоврядування.

Виконавчий орган студентського самоврядування структурного підрозділу вищого навчального закладу обирається на загальних зборах (конференції) студентів цього підрозділу.

Органи студентського самоврядування можуть мати різноманітні форми (сенат, парламент, старостат, студентська навчальна (наукова) частина, студентські деканати, ради тощо).

Статутом вищого навчального закладу може бути передбачено укладення договору між керівництвом вищого навчального закладу, студентською профспілкою та органами студентського самоврядування.

Перелік діючого студентського самоврядування в Україні, висвітлення його діяльності та нормативно-правова регламентація наведена Міністерством освіти і науки України на офіційному сайті[1].

Фінансове забезпечення

Фінансовою основою студентського самоврядування є кошти, визначені *Вченою радою* вузу в розмірі не менше 0,5% коштів спеціального фонду вищого навчального закладу. Кошти органів студентського самоврядування спрямовуються на виконання їхніх завдань і повноважень, зокрема, не менш як 30 % коштів мають витрачатися на підтримку наукової діяльності осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі.

Основні завдання

Основними завданнями органів студентського самоврядування є:

- забезпечення і захист прав та інтересів студентів, зокрема стосовно організації навчального процесу;
- забезпечення виконання студентами своїх обов'язків;

- сприяння навчальній, науковій та творчій діяльності студентів;
- сприяння створенню відповідних умов для проживання і відпочинку студентів;
- сприяння діяльності студентських гуртків, товариств, об'єднань, клубів за інтересами;
- організація співробітництва зі студентами інших вищих навчальних закладів і молодіжними організаціями;
- сприяння працевлаштуванню випускників;
- участь у вирішенні питань міжнародного обміну студентами;
- сприяння проведенню серед студентів соціологічних досліджень.

Нормативно-правова база

Нормативно-правові акти, що регулюють студентське самоврядування:

- Закон України «Про освіту» від 23 травня 1991 року № 1060-XII (зі змінами);
- Закон України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 року № 2984-III (зі змінами);
- Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про державний вищий навчальний заклад» від 5 вересня 1996 року № 1074 (зі змінами);
- тощо.

Студентське самоврядування та громадянське суспільство

В Україні діють національні та місцеві об'єднання органів студентського самоврядування, наприклад:

- Національний студентський союз
- Українська асоціація студентського самоврядування;
- Студентська рада Буковини;
- Студентська рада Києва;
- Студентська рада Львова;

Існує практика громадських рад із числа представників студентських самоврядувань на національному рівні:

- з 22 листопада 2001 року по 9 червня 2008 року існувала Всеукраїнська студентська рада при Президенті України (консультативно-дорадчий орган);
- з 7 липня 2005 року діє Всеукраїнська студентська рада при Міністерстві освіти і науки України (як консультативно-дорадчий орган);
- з 10 грудня 2009 року діє Всеукраїнська студентська рада при Кабінеті Міністрів України, утворена 23 вересня того ж року;

- діє об'єднана Рада студентського самоврядування аграрних ВНЗ III—IV рівнів акредитації Міністерства аграрної політики України.

Функціонують ради студентського самоврядування на рівні університетів, наприклад:

- Рада студентського самоврядування КНТЕУ.
- Рада студентського самоврядування НПУ ім. М.П. Драгоманова

Студентське самоврядування в Національному педагогічному університеті імені М. П. Драгоманова (надалі - Університет) діє на рівні усіх структурних підрозділів Університету та є невід'ємною частиною громадського самоврядування. Студентське самоврядування в Університеті здійснює свою діяльність у формі Студентської Ради. Студентська Рада Університету – представницький орган студентського самоврядування при Університеті.

Голова Студентської Ради – Сергій Зайченко

Отже, використання всіх можливостей студентського самоврядування згідно з чинним законодавством дозволить:

1) налагодити ефективну співпрацю між адміністрацією ВНЗ і студентами з широкого спектру питань;

2) створити додаткові умови для зростання якості підготовки фахівців у системі професійної освіти в Україні;

3) забезпечити подальшу інтеграцію національної освітньої системи до європейського та світового освітнього простору.

Список використаних джерел

1. Бородін Є. І., Тарасенко Т. М. Розвиток студентського самоврядування як напрям державної підтримки молоді в Україні / Є. І. Бородін, Т. М. Тарасенко // Державне управління та місцеве самоврядування. Збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 4 (7). – С. 183–191.

2. Входження національної системи вищої освіти в європейський простір вищої освіти та наукового дослідження : моніторинг. дослідж. : аналіт. звіт / [кер. авт. кол. Т. В. Фініков]. – К. : Таксон, 2012. – С. 46 - 47.

3. Кін О. М. Передумови розвитку ідей студентського самоврядування в історії вітчизняної освіти / О. М. Кін // Вісник Севастопольського національного технічного

університету : зб. наук. пр. Вип. 124/2011. Серія: Педагогіка. – Севастополь, 2011. – С. 192–197.

4. Курило В. С., Савченко С. В. Проблеми студентського самоврядування у вимірі соціальної педагогіки / Курило В. С., Савченко С. В. // Соціальна педагогіка : теорія та практика. – 2005. – № 4. – С. 4–10.

5. Нова динаміка вищої освіти і науки для соціальної зміни і розвитку: Комюніке // Всесвітня конференція з вищої освіти, ЮНЕСКО, Париж, 5–8 липня 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/952_011/print1382..

6. Студентське самоврядування в інших країнах // Громадська ініціатива «Студентський захист» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.studzahyst.org.ua/content/studentske-samov..

7. Студентське самоврядування в інших країнах // Громадська ініціатива «Студентський захист» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.studzahyst.org.ua/content/studentske-samov..

Гордійчук Мирослава Романівна

Науковий керівник – Бицюра Ю. В.

ЗМІШАНА ЕКОНОМІКА РОЗВИНУТИХ КРАЇН

Вступ. Спосіб організації економічного життя суспільства, тобто економічна система, відіграє важливу роль у економічній політиці держави. Розвиненість, взаємодія та взаємодоповнення економічних рівнів цієї системи є запорукою розвитку держави.

Сучасна економіка значної частини розвинутих країн світу є змішаною. Це означає, що в ній вільне підприємництво поєднується з державним регулюванням, що держава може не лише контролювати певні процеси, а й втручатись у розподіл, виробляти товари та послуги [1, с.83]. Ефективність змішаної економічної системи підтверджується високим рейтингом розвинутих країн за такими показниками як: індекс розвитку людського потенціалу, індекс міжнародної конкурентноспроможності та ін.

Дослідженням змішаної економіки займалися такі вітчизняні і зарубіжні вчені: В. Базилевич, О. Бузгалін, А. Вагнер, В. Голубничий, І. Грабинський, В. Зомбарт, Д. Кейнс,

К. Макконнелл, А. Оксенфельдт, І. Радіонова, А. Шеффлє, М. Шнітцер, та ін. Недостатність досліджень в області моделей змішаної економіки як переважної форми функціонування сучасної ринкової системи господарювання та необхідність її формування в Україні визначають актуальність даного дослідження.

Метою даної роботи є дослідження сучасної системи господарювання розвинутих країн – змішаної економіки та характеристика основних її моделей.

Виклад основного матеріалу дослідження. Посилення регулювання ринкової економіки стало передумовою формування і подальшого розвитку змішаної економіки. Згодом економічне регулювання почало доповнюватися соціалізацією ринкової економіки, відносин власності, а ринкова економіка поступово трансформувалась у змішану економічну систему. Залежно від регулюючої ролі держави і її економічних завдань виділяють такі моделі змішаної економіки в розвинених країнах: американська, німецька, японська та шведська.

З даних табл. 1 видно, що найвищий показник ВВП на душу населення має Норвегія, адже ця країна має багаті природні ресурси (нафта, природний газ, залізна руда, деревина, риба), а розвинені технології виробництва дозволяють виготовляти продукцію високої якості. За індексом розвитку людського потенціалу лідирують Норвегія, США та Німеччина, це зумовлено високою якістю освіти, соціальної захищеності, охорони здоров’я, низькому рівню злочинності та дотриманням прав людини. За промисловими темпами зростання виробництва лідирує Канада. Такий високий показник досягається завдяки поєднанню значних запасів природних ресурсів та висококваліфікованої робочої сили. Індекс міжнародної конкурентоспроможності найвищий у Німеччини, тому що в цій країні добре розвинена інфраструктура, ринок праці та ринок товарів і послуг, висока якість вищої і початкової освіти та рівень технологічного розвитку.

Табл.1 Порівняння рівня розвитку країн світу у 2014 р. [3].

Країна	ВВП на душу населення ($)	Темпи зростання промислового виробництва (%)	Індекс розвитку людського потенціалу	Індекс міжнародної конкуренто-спроможності
Велика Британія	39.800	1,50	0,892	5,37
Італія	35.100	-1,30	0,872	4,41
Канада	45.000	3,20	0,902	5,20

Німеччина	46.200	1,70	0,911	5,51
Норвегія	67.200	2,60	0,944	5,33
США	54.400	2,80	0,914	5,48
Франція	40.500	-1,70	0,884	5.05
Швеція	46.200	2,40	0,898	5,48
Японія	37.500	0,60	0,890	5,40
Україна	8.700	-13,00	0,734	4,05

Розглянемо модель **американської** змішаної економіки. Вона ґрунтується на трьох основоположних засадах, або, як кажуть, трьох стовпах: приватній власності; системі вільного ціноутворення, конкуренції [4, с.61]. Економічна стратегія заснована на ліберальній моделі, відповідно до якої уряд здійснює економічну політику, теоретичною базою якої є монетаризм [2 с.167]. Для цієї економічної системи характерним є ринок з розвиненою, складною та розгалуженою інфраструктурою. Вона складається з фінансової та кредитної банківської системи, розвиненої грошової системи та товарної біржі тощо. Роль держави в економіці досить незначна, порівняно з іншими країнами. Регулююча роль держави здійснюється за через встановлення ставок податків, балансування бюджету, політику депозитних ставок кредитних закладів, установлення пільг та обмежень для певних груп виробників та галузей виробництва. Проте у випадку загрози спаду економіки чи економічної кризи роль уряду посилюється, він виявляє значно більшу активність і рішучість. Зовнішня політика спрямована на зміцнення позицій у світовій економіці, вона реалізується через механізм діяльності ТНК та відстоювання інтересів держави в міжнародних організаціях.

США володіють найбільшою та найбільш технологічно сильною економікою в світі з ВВП на душу населення 54,4 тис. дол. [3]. Американські компанії займають лідируючі позиції в технічних досягненнях, особливо у виробництві комп'ютерів і медичного обладнання, космосі та воєнній техніці. Сфера послуг є основною галуззю економіки США, вона забезпечує 80% всього приросту зайнятості в країні [2 с. 49]. Динамічною галуззю сфери послуг є фінанси і кредит, Нью-Йорк – провідний фінансовий центр світової економіки, а Нью-Йоркська фондова біржа найбільша у світі. Інтенсивно розвиваються аерокосмічна, електронна промисловість, лазерна техніка та робототехніка. Авіаційна промисловість США за рівнем розвитку передових технологій, масштабах і об'ємом виробництва займає перше місце у світі.

Розглянемо структуру експорту та імпорту США. Експорт цієї країни склав 1.633 трлн. дол. Експортує США переважно сільськогосподарську продукцію (соя, фрукти, кукурудза) 9,2%, промислові товари (органічні хімічні речовини) 26,8%, капітальні товари (транзистори, запчастина для автомобілів та комп'ютерів, літаки, комп'ютери, телекомунікаційне обладнання) 49,0%, споживчі товари (автомобілі, медикаменти) 15,0% [3].

Імпорт США у 2014 р. становив – 2.374 трлн. дол. Імпортує Америка: сільськогосподарську продукцію – 4.9%, промислові запаси – 32,9% (сира нафта), капітальні товари – 30.4% (комп'ютери, телекомунікаційне обладнання, деталі для автомобілів, офісні машини, електричні машини потужності), товари народного споживання – 31,8% (автомобілі, одяг, медикаменти, іграшки) [3].

Перейдемо до розгляду **німецької** моделі змішаної економіки. Економічна система, що сформувалась після другої світової війни у Німеччині на засадах неолібералізму, відома як соціальна ринкова економіка. Вчений Вальтер Ойкен та його колеги – політики Людвіг Ергард і Альфред Мюллер-Армак реалізували неоліберальну концепцію соціальної ринкової економіки, поєднавши принципи лібералізму та соціальне спрямування економіки. Такий підхід передбачає активну роль держави як регулюючого органу, який повинен:

- забезпечити умови для конкурентної боротьби на принципах ефективності;
- відкорегувати наслідки ефективної конкуренції за допомогою соціальних компенсацій;
- регулювати взаємовідносини між людьми з приводу використання природних ресурсів;
- регулювати господарську діяльність.

На сьогодні німецька економіка має найбільшу частку промисловості та є найбільшою в Європі. Найконкурентнішими галузями промисловості є автомобілебудування, літакобудування, виробництво локомотивів і вагонів, верстатобудування, виготовлення приладів, електротехнічна промисловість, механіка й оптика, хімічна й фармацевтична промисловість, чорна металургія [2 с.59-60]. Також у ФРН добре розвинена науково-технічна база, витрати на яку становлять 3% від ВВП. З розміром ВВП на душу населення 46,2 тис. дол. (на 2014 р.) ця країна знаходиться на третьому місці в світі за загальними об'ємами виробництва і промисловим виробництвом, та на першому місці – за об'ємами експорту 1.492 трлн. дол. (2014 р.) [3].

Експортує Німеччина устаткування, хімікати, комп'ютерні та електронні вироби, електрообладнання, фармацевтичні препарати, метали, транспортне обладнання, продукти харчування, текстиль та пластмасові вироби [3]. ФРН є четвертою країною в світі за виробництвом автомобілів. Імпортує Німеччина машини, устаткування обробки даних, транспортні засоби, хімічну промисловість, нафту та газ, метали, електрообладнання, фармацевтичні препарати, харчові та сільськогосподарські продукти. Об'єм експорту на 2014 р. становив 1.188 трлн. дол. [3].

Охарактеризуємо особливості **японської** моделі змішаної економіки. Характерними особливостями Японської економіки є регульований корпоративний капіталізм. Їй притаманний дуже високий рівень розвитку національної свідомості та переважання інтересів нації над власними інтересами окремої людини. Саме корпоративні принципи, ідеї і символи панують як на мікроекономічному так і на макроекономічному рівнях. Держава визначає і створює сприятливі умови для господарської діяльності найбільш перспективних галузей економіки. Банківські послуги, страхування, нерухомість, транспорт, роздрібна торгівля, телекомунікації і будівництво займають важливе положення в економіці цієї країни. Головним структурним фактором є наука та освіта, тому їм приділяється особлива увага.

Відповідно до державної програми розвитку національної системи НДДКР було здійснено перехід від імпортування технічних досягнень до розробки власної системи. Характерною особливістю економічної діяльності уряду є наголошення на вирішенні соціальних проблем. На противагу «жорсткій» американській моделі, в Японії культивується «доброзичливий» капіталізм, коли перевага надається економічній стабільності, безпеці, збереженню соціальної рівноваги.

У зовнішній політиці країна має такі основні пріоритети: тісне співробітництво з партнерами по ОЕСР і зміцнення своїх позицій в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні [2, с.178]. Ще однією особливість економіки Японії є об'єднання приватних підприємств у різні асоціації, кооперативи, союзи. За розміром ВВП на душу населення – 37,5 тис. дол. (2014 р.) і обсягом прож2мислового виробництва Японія займає 3-тє місце серед країн світу після США і КНР. Промисловість Японії орієнтована на наукоємні галузі, пріоритетними її галузями є електроніка, аерокосмічна техніка, телекомунікаційні засоби, робототехніка. Частка країни у світовому виробництві кольорових телевізорів становить понад 60%, роботів – 50%, напівпровідників – 40% [2, с.55]. Рівень безробіття у цій країні протягом 2012– 2014 рр. значно знизився з 4.4% до 3.6%. На 2014 р. об'єм експорту

становив 699.5 млрд. дол., головними товарами експорту є моторні транспортні засоби, автозапчастини, генеруюча техніка та пластмаси [3]. Об'єм імпорту на 2014 р. досяг 798.6 млрд. дол. Переважно імпортуються нафта, зріджений природний газ, текстильні товари, напівпровідники, вугілля, аудіо і відеоапаратура [3].

Розглянемо особливості **шведської** моделі змішаної економіки. В основу скандинавської моделі покладено концепцію «функціонального соціалізму» шведських соціал-демократів: поєднання суспільних і приватних засад економічного розвитку на функціональній основі. Засадним принципом є визнання безпосередньої залежності економічної стабільності від рівня державного управління та суспільного добробуту. Держава здійснює контроль над приватним сектором непрямим шляхом, наприклад, виділяючи пільгові кредити або підвищуючи податки. Загалом влада заохочує збільшення об'ємів промисловості в приватному секторі. Задля уникнення суспільних конфліктів правління бере активну участь в «соціально справедливому» розподілі ресурсів, в основному за допомогою податкової системи та заходів для зниження безробіття. Для Швеції характерною є політика «солідарності заробітної плати». Розміри заробітної плати і всіх інших видів доходів суворо регламентуються, оскільки саме доходи визначаються основним фактором економічної динаміки та забезпечення соціальної справедливості. Основною рисою політики державного контролю за заробітною платою була і залишається тенденція «вирівнювання» доходів різних суспільних верств.

Шведська модель економіки заснована на розвитку наукоємних галузей і нових технологій, що можливо у випадку великих вкладень в сфери НДДКР, освіти та соціального забезпечення. Успішне здійснення цієї політики забезпечується за рахунок великих витрат на соціальні потреби, включаючи навчання великої кількості освічених фахівців, здатних створювати передові технології та працювати у наукоємних галузях. Розмір ВВП на душу населення цієї країни у 2014 році склав 46,2 тис. дол. Об'єм експорту у 2014 році сягнув 178.8 млрд. дол.[3].

Швеція переважно займається експортом продукції машинобудування, паперу та картону (перше місце в світі), целюлози та залізної руди, деревини та пиломатеріалів а також хімікатів, окремо слід виокремити і експорт оборонної техніки [3].

Імпортуються переважно машини, устаткування, мінеральне паливо, метали, продовольство, хімікати, автомобілі, харчові продукти та одяг. На 2014 р. імпорт Швеції становив 161.4 млрд. дол. [3]. У провідних галузях промисловості: судноплавстві, банківській справі переважають крупні концерни, такі як «ACEA», «Ericsson», «Volvo»,

«ІСА». Концентрація промислового виробництва на невеликій кількості великих компаній є одним із найбільш важливих факторів, стимулюючих відносно високому рівню витрат на НДДКР.

Висновки. Змішаною вважається функціональний тип економічних систем, у якому приватні та державні рішення впливають на структуру виробництва, обміну та розподілу ресурсів, продуктів та доходів між суб'єктами економіки. Саме цей тип господарювання притаманний сучасним економічно розвиненим країнам. Перевагою змішаної економіки є ефективність використання ресурсів і економічна свобода виробників. Сучасну ринкову економіку неможливо представити уявити без державного втручання, тому що державному регулюванню відводяться такі важливі функції, як підтримка конкуренції, стабілізація економіки, забезпечення соціального захисту та ін. Однак держава не повинна втручатися в ті області ринку, де його механізмів регулювання достатньо. Оскільки механізми змішаної економіки є продуктом певних історичних процесів і періодів, то для кожної з країн вони індивідуальні.

На сьогодні Україна знаходиться на стадії переходу від командно-адміністративної до соціально-орієнтованої ринкової економічної системи. На нашу думку, не варто копіювати чужу модель, потрібно розробляти власну, з використанням позитивного досвіду розвинених країн і національних особливостей на інноваційній основі.

Список використаних джерел

1. Економіка (профільний рівень). 10 клас / І. Ф. Радіонова, В. В. Радченко. –Кам’янець-Подільський: Аксіома, 2011. – 208 с.
2. Економіка зарубіжніх країн: навч. посібник. Видання 4-е, перероб. та доп. / за ред. Ю. Г. Козака, В. В. Ковалевського. – К.: Центр учбової літератури, 2013. –292 с.
3. Cia. The World Factbook [Елекронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.cia.gov
4. Сучасні економічні системи: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / О.О. Бєляєв, М.І. Диба, В.І. Кириленко, С.Г. Поручник, М.С. Руденко, Ю.М. Руденко. – К.: КНЕУ, 2003. – 98 с.

Гуковська Дар'я Сергіївна
Науковий керівник – Щербакова Ю.Е.

СТОРІНКА В СОЦМЕРЕЖІ ЯК ВІЗИТНА КАРТКА ПОТЕНЦІЙНОГО ПРАЦІВНИКА

Актуальність теми обумовлена зростанням популярності використання соціальних мереж серед населення України. «За даними пошуку по блогам «Яндекс», до літа 2014 року в соціальних мережах ВКонтакті, Однокласники, Facebook і Twitter було зареєстровано більше 40 мільйонів українських аккаунтів,» - як повідомляє кореспондент «proIT» [2]. Разом з тим, тренд на ринку праці сьогодні – пошук потенційних співробітників за допомогою соціальних мереж. Чому б, маючи сторінку в соцмережах для різних розваг, не використовувати її як метод залучення уваги роботодавця?

Проблемна ситуація полягає в правильному заповненні електронної сторінки, в замаскованому розставленні акцентів на своїх сильних сторонах. Перш за все, молоде населення України не пристосоване до поєднання приємного (в даному випадку спілкування з друзями, прослуховування музики, перегляд стрічки новин в соціальних мережах) з корисним (в даному випадку повне правдиве наповнення віртуальних аккаунтів).

Аналіз останніх досліджень і публікацій: промоніторивши всі можливі Інтернет-ресурси українською, російською та англійськими мовами, ми дійшли до висновку, що дана тема не набула поки що широкого розповсюдження. В основному цю тему обговорюють в статтях та журналах. Прізвища, які асоціюються з дослідженням набору працівників через соцмережі: українські спеціалісти в сфері HR – Поправка І., Бровченко Н., Степаненко І. та інші, а також зарубіжні – Уайт Г., Райан М., Фінніган Д. та інші.

Мета даної роботи – надання практичних рекомендацій щодо заповнення та використання сторінки у соцмережі з перспективою влаштування на гідну роботу.

Виклад основного матеріалу. Століття, в яке ми з вами живемо, позначено століттям інформаційних і цифрових технологій. Сьогодні жодна людина "свого часу" не уявляє собі і дня без гаджета з доступом до Інтернету. У кожної сьомої людини в світі і практично у кожного четвертого українця є акаунт в соцмережі. Навіть люди похилого віку, консерватори по натурі, навчені молодшим поколінням використанню неймовірних можливостей всесвітньої Мережі.

Змінюється суспільство. Традиційне відходить на другий план, надаючи дорогу неординарному. Все більша кількість компаній шукають собі співробітників через соціальні мережі (звичайні а-ля Facebook, Вконтакті, Однокласники чи професійні, наприклад, LinkedIn, HeadHunter Live, XING) [1]. По-перше, за словами роботодавців, зв'язуватися з кандидатами так швидше і зручніше. По-друге, у соціальних мережах виділяють наявність пасивних кандидатів, які в даний момент не розглядають пропозиції про зміну роботи. Робота з такою аудиторією дуже важлива для роботодавця через можливого дефіциту пропозицій кваліфікованих фахівців на ринку праці. По-третє, соціальні мережі пропонують унікальний шанс запросити рекомендації у друзів кандидата. Рекомендації можуть бути як для конкретної людини, так і можливого кандидата на певну вакансію.

За даними компанії Gemius Україна, улюблені соцмережі українців – ВКонтакті (9400000 реальних користувачів з України), Однокласники (5100000) і Facebook (близько 4,9). А ось на LinkedIn поки зареєстровано лише близько 300 000 українців [1]. З причини того, що українці поки мало налаштовані на використання професійних соціальних мереж для влаштування на роботу, ми розглянемо рекомендації щодо заповнення профілів в непрофесійних соціальних мережах.

Отже, розглянемо кілька простих кроків для створення різнобічної, яскравої, ефективної з точки зору зацікавленості роботодавця сторінки в соцмережі.

1. Фотографія як візуальне відображення сторінки.

Фотографія є першим об'єктом, який впадає в очі роботодавцю. Як кажуть, другого шансу справити перше враження не буде. Тому потрібно постаратися, щоб враження від фотографії було однозначно позитивним. "Окрім головного фото, створюйте ще й профільні фотоальбоми, які" працювали "б на мету - знайти роботу в тій чи іншій сфері", - радить А.Севастюк, керівник відділу з розвитку бізнесу консультаційної компанії в Україні [1]. Замість смішних картинок або відеофайлів на сторінці, слід розміщувати фотографії з заходів, конференцій, круглих столів, які Ви відвідали. Бажано не просто публікувати фото, але також залишати коментарі про те, що найбільше запам'яталося, що нового дізналися, відкрили для себе. Все це можна закріпити цитатою відомої людини. Таким чином роботодавець не тільки дізнається про інтереси людини, але і про його погляди на життя.

2. Насиченість сторінки.

Переглядаючи аккаунт людини в соцмережі, роботодавець насамперед хоче зрозуміти, який він фахівець. Але важливим чинником є також комунікабельність людини, її всебічний розвиток. У зв'язку з цим, публікації на сторінці у величезному плюсі. Теми публікацій слід вибирати нейтральні, наприклад хобі, подорожі, книги, фільми. Можна також посилатися на статті, електронні ресурси, інші вебсторінки. Така "насичена" сторінка привертає набагато більше уваги з боку потенційного роботодавця, ніж "спустошений" аккаунт.

3. Одна особистість – одна інформація.

Навіть якщо у людини в резюме посилання тільки на одну соціальну мережу, роботодавець спробує знайти її і в інших. Тому варто чітко розуміти, що інформація на кожній сторінці кожної соцмережі повинна бути ідентичною, а записи на одній сторінці не суперечити записам на іншій. Неправильно вважати, що одна сторінка для друзів, а інша - для роботи. На всіх сторінках повинна бути розкрита інформація про всіх сферах життя людини в рівній мірі. Якщо ж є бажання приховати деяку інформацію від певних осіб, слід просто розділити друзів на групи і управляти налаштуваннями приватності.

4. Культура спілкування.

Будь-які публікації, коментарі або просто записи в жодному разі не повинні містити матів, грубих або некультурних слів. Це залишає неприємний осад після перегляду сторінки, так само, як і безграмотна письмова мова. Якщо Ви не впевнені в написанні слова, краще перевірити в словнику. Людина, яка неграмотно пише, ніколи не зможе завоювати увагу роботодавця.

5. «Щільно заповнений» профіль.

Заповнюйте свій профіль повністю, до найдрібніших деталей. Особливо це стосується інформації про роботу. Вкажіть всі компанії, в яких працювали, і посада, яку займали. Якщо роботодавець не побачить на сторінці такої інформації, він подумає, що людина створила профіль тільки для спілкування або вирішить, що це сторінка-фейк.

6. Список друзів.

Перше і основне - слід відмовитися від додавання до списку друзів людей, особисто з якими Ви не знайомі, а також людей зі скандальною репутацією. Постійно тримайте в увазі кількість і "якість" Ваших друзів в списку. Якщо у Вас занадто багато або занадто мало друзів - це може навести роботодавця на підозрілі думки.

7. «Англомовний» аккаунт.

У випадку, якщо ваша сфера передбачає знання англійської мови, слід завести профіль на англійській мові, наприклад, в Facebook. Правила на англомовний профіль поширюються в точності такі ж, як на російський або український. Тільки тут всі публікації виключно англійською. Також буде непогано приєднатися до професійних міжнародних спільнотам.

8. Цінність часу публікацій.

Для роботодавця важливим є навіть така дрібниця як час публікування записів на сторінці. Робити публікації, обмінюватись коментарями, дискутувати в групах прийнятно лише в вільний від роботи час. Якщо людина займається цим у розпалі робочого дня або пізно вночі, це змушує роботодавця задуматися, як людина ставиться до своїх робочих обов'язків.

Взявши до уваги всі перераховані вище рекомендації, можна бути впевненим в тому, що рано чи пізно сторінка такого наповнення буде помічена. Виходячи із знайдених даних, ми отримали інформацію про те, що Вконтакті найчастіше шукають співробітників для сезонних робіт, з невеликим досвідом роботи, найчастіше це студенти або молоді фахівці. На Однокласниках роботодавців можуть зацікавити робочі спеціальності, бухгалтери, інженери, секретарі. Facebook дозволяє знайти гідних журналістів, піарників, рекламістів, маркетологів, копірайтерів і перекладачів.

Насамкінець: деякі дуже креативні і творчі особистості часто не розкриваються при першій же зустрічі в житті, тому саме сторінка в соцмережі може відіграти у цій справі значну роль. Не варто витрачати дорогоцінний час даремно, просиджуючи годинами за віртуальним спілкуванням, краще витратьте декілька годин свого життя для правильного та ефективного заповнення своєї віртуальної сторінки. Можливо це стане першим кроком до роботи мрії.

Список використаних джерел

1. Вести Репортёр «Как в Украине найти работу через соцсети» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://vesti-ukr.com/poleznoe/11774-kak-najti-rabotu-cherez-socseti.

2. ProIT ««Яндекс» обнародовал статистику использования социальных сетей и Twitter в первом квартале 2014» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://proit.com.ua/news/internet/2014/08/21/112759.html.

3. Michael Millar, BBC Business News «Need a job? Learn to impress the robots» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.bbc.com/news/business-19440255.

4. University of Kent «Using social media in jobhunting» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kent.ac.uk/careers/jobs/social-networking.htm.

Демчук Катерина Миколаївна

Науковий керівник – Бицюра Ю.В.

ЗАГРОЗИ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ТА РОЛЬ ПРОФСПІЛОК У БОРОТЬБІ З НЕГАТИВНИМИ НАСЛІДКАМИ ВВЕДЕННЯ ЙОГО В ДІЮ

Профспілки – важливий інститут громадянського суспільства, який повинен захищати права і свободи громадян у сфері трудових відносин. Ця роль профспілок набуває особливо важливого значення в умовах становлення демократії та ринкових основ господарювання в нашій країні. Створення потужних впливових профспілок, здатних ефективно відстоювати інтереси працівників – невід'ємний атрибут цивілізованої держави із соціально орієнтованою економікою.

В нашій країні відбувається зміна законодавчого регулювання трудових відносин. Так проект Трудового кодексу України містить низку норм, які концептуально по-новому визначають механізм правового регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівником, що може призвести до виникнення різних суперечностей між суб’єктами цих відносин. Тому тема дослідження є дуже актуальною на сьогоднішній день.

Проблеми діяльності профспілок та законодавчого регулювання трудових відносин були досліджені в працях багатьох вчених, зокрема: Андрєєва В.С., Бандурки О.М., Венедиктова В.С., Іванова С.О., Лавриненка О.В., Лазор Л.І., Лівщиця Р.З., Островського Л.Я., Пашерстника А.Є., Прокопенка В.І., Процевського О.І., Скобєлкіна В.М., Сироватської Л.О., Хуторян Н.М., Шебанової О.І., Шеломова Б.О. та ін.

Метою дослідження є аналіз положень нового Трудового кодексу України та виявлення негативних наслідків введення його в дію.

Історія розвитку профспілкового руху налічує вже декілька століть. Ті артілі, що утворились в 17 ст. і об’єднували людей однієї спеціальності: ремісників,

мануфактурників, аптекарів та інших, умовно можна назвати прообразом профспілкової організації, або профспілками того часу [11, с.3–9].

Необхідність утворення профспілок зумовлювалась жалюгідним економічним станом робітничого класу і політикою, що проводилась у країні [3]. Жорстока експлуатація, тривалий робочий день, низька заробітна плата, матеріальна незабезпеченість, відсутність елементарної охорони праці і техніки безпеки, високий процент травматизму і смертності, складні житлово-побутові умови, відсутність медичної допомоги – такими були найбільш характерні риси праці та побуту працівників того часу. Поряд з цим працівники були політично безправними. Вони були позбавлені свободи слова, зборів, союзів, недоторканості особистості та майна. Під острахом судових переслідувань заборонялось утворення будь-яких організацій.

Революція дала значний поштовх до виникнення профспілок. З грудня 1905 року бере початок утворення профоб'єднань робітників, а саме: заводських комісій, комісії уповноважених, депутатських або делегатських зборів. Багато з цих об'єднань виникало на основі закону про фабричних старост, межі якого були розширені під впливом революції зі згоди адміністрації підприємств та місцевої влади.

Профспілкові об'єднання, підтвердивши свою необхідність, існують з тих часів і продовжують свою роботу. Такі організації утворювались на великих підприємствах та установах, з подальшим їхнім галузевим згуртуванням, об'єднуючи працівників.

Влада робила спроби знищити таку вагому організацію, чи хоча б підкорити її. Втручання в незалежність профспілок було розпочато в квітні 1921 року на Всеукраїнському з'їзді профспілок. Саме з цього періоду починається наступ на їхню нейтральність й нав'язується повна залежність українського профруху від ВЦРПС. У 20-х роках і наприкінці 30-х років проходили "чистки" та перереєстрації рядів профспілки, що допомогло виявити велику кількість "ворогів" та "шкідників". Але активісти профспілкового руху ціною великих зусиль змогли відстояти право на існування та самостійність. Після цього вплив профспілки все поширювався і ця організація об'єднувала вже більшість робітників та службовців. Так профспілки набули незалежності й цілковитої самостійності, ставши неполітичними з соціально-економічним спрямуванням своєї діяльності.

Так починається розвиток і становлення профспілкового руху, його укріплення, формується чіткіша законодавча база, що дозволяє розгорнутися профспілковому руху.

Вже тоді були утворені та сформульовані принципи й структура профспілкової роботи, що повністю збереглась до нашого часу.

У 90-ті роки XX ст. в Україні відбулися певні зміни, деяка модернізація профспілкового руху порівняно з радянськими часами. Результатом цієї модернізації стало: визначення профспілок як організації із захисту інтересів найманих працівників; проголошення нейтральності профспілок щодо політичних партій; зміна централістської структури профспілок України на федеративну; застосування принципів соціального партнерства у взаємовідносинах з роботодавцями та виконавчою владою.

Профспілки є нині в Україні найбільш інституційно структурованою ланкою соціального партнерства. Вони мають свої структури практично на всіх великих підприємствах і на багатьох інших, представництва на регіональному, галузевому та національному рівнях. За даними Федерації профспілок України, членами профспілок є понад 90% найманих працівників. Сучасний профспілковий рух в Україні репрезентують понад 80 всеукраїнських профспілок і профоб'єднань загальною чисельністю понад 16 млн. членів. Найбільш представницькою організацією трудящих є Федерація профспілок України, яка складається з 40 галузевих профспілок та 26 регіональних міжгалузевих об'єднань. У 2001 р. вона налічувала загалом 14,3 млн. членів [3, с. 304-309].

Профспілки виконують функцію захисту робітників від диктату підприємств та організацій. Серед багатьох напрямків діяльності профспілок можна виділити дві основні проблеми, які вони намагаються вирішити: збільшення зайнятості і підвищення заробітної плати робітників, об'єднаних у профспілки. Самі по собі це дві протилежні цілі, які в умовах ринкової економіки суперечать одна одній. Стратегія профспілки на ринку праці залежить від того, яку мету на даний період вона вважає головною.

Серед економістів відсутній єдиний погляд на роль профспілок та їх вплив на економіку. Деякі вважають, що профспілки чинять негативний вплив на економіку. Сприяння підвищенню рівня зарплати членів профспілки має наслідком зниження рівня зайнятості в економіці та оплати праці у непрофспілковому секторі. Профспілки негативно впливають на ефективність розподілу трудових ресурсів та їх продуктивність, стримуючи зростання продуктивності протидією впровадженню нових технологій, які скорочують робочі місця. Негативно впливають на ефективність страйки, що гальмують роботу багатьох виробництв. В результаті мають місце втрати ВВП.

Ряд економістів вважають вплив профспілок на економіку позитивним: боротьба профспілок за підвищення зарплати змушує фірми вдосконалювати методи виробництва

та організації праці і тим самим досягати підвищення ефективності; профспілки сприяють скороченню плинності кадрів.

На сьогодні трудові відносини регулює Кодекс законів про працю України, який приймався ще у 1971 році. Зрозуміло, що він не відповідає сучасним вимогам і реаліям, тому вимогою часу є прийняття нового Трудового кодексу України, який концептуально по-новому має визначати механізм правового регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівником. Саме тому розгляд питань соціальної справедливості та економічної ефективності регулювання трудових відносин на основі чинного КЗпП та з орієнтацією їх на новий ТКУ набуває особливої актуальності в даний час в нашій країні.

Аналіз положень проекту Трудового кодексу України дозволяє зробити висновок – його прийняття призведе до суттєвого погіршення прав найманих працівників.

По-перше: проект ТКУ не є цілісним документом. Ознайомлення з ним дає відчуття, що розділи виписані різними людьми з різним життєвим світоглядом.

По-друге: проект ТКУ має подвійність трактувань встановлення умов праці та її оплати. У проекті, чітко закріплюється та розвивається концепція – відокремити працівника від механізму колективного захисту та громадського контролю трудових відносин. А саме: додається механізм особистого договору «роботодавець – робітник», з відділенням профспілки від контролю за встановленням умов праці.

Майже усі норми КЗпП та законів, які регулювали профспілкові відносини, не включені в проект Трудового кодексу України. І це заздалегідь ставить у дискримінаційне та залежне становище пересічного працівника, порушує конституційні засади непогіршення прав при прийнятті нових законів.

По-третє: відсутній чіткий механізм відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника та профспілки.

Також залишено в проекті ТКУ механізм ігнорування приписів державних інспекторів праці (ст. 396), який залишає можливість невиконання цих приписів роботодавцем та через багаторічну тяганину судового оскарження продовжувати порушення, не кажучи про ігнорування подань профспілки (які в проекті ТКУ не передбачені взагалі).

По-четверте: ст.122 проекту ТКУ дозволяє роботодавцям звільняти працівників всупереч рішенню профспілки. А конституційне право звернення до суду надається тільки працівнику.

Розглянемо детальніше можливі загрози нового Трудового кодексу Укрвїни:

1. Необмежений робочий час.

"Максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 12 годин. За наявності письмової згоди працівника допускається встановлення більшої тривалості щоденної роботи, якщо характер та умови праці передбачають періоди, коли працівник перебуває на роботі у стані очікування часу початку виконання роботи та коли працівник має можливість відпочивати протягом зміни" (ч. 3 ст. 143).

"Максимальна тривалість роботи протягом тижня за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 48 годин. Більша тривалість роботи протягом тижня може встановлюватися колективним договором, а якщо такий договір не укладався – нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), за наявності достатніх підстав" (ч. 4 ст. 143).

2. Дискримінація працівників за місцем роботи – суб'єктів малого підприємництва.

Запроваджується дискримінаційна для працівників категорії «суб'єкт малого підприємництва, чисельність працівників якого не перевищує восьми осіб» (до 8 осіб – ч. 2 ст. 83), на які поширюються особливі умови регулювання:

- про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець – суб'єкт малого підприємництва повинен повідомити працівника не пізніше ніж за місяць до їх запровадження або зміни (ч. 2 ст. 218);

- про наступне звільнення у зв'язку із скороченням роботодавець – суб'єкт малого підприємництва зобов'язаний письмово попередити працівника не пізніше ніж за місяць (п. 1 ст. 100).

3. Дискримінація працівників за місцем роботи у фізичної особи – приватного підприємця.

Роботодавець – фізична особа може встановлювати режим роботи, що передбачає зайнятість працівників у загальні вихідні дні, дні державних і релігійних свят (ст. 305), та передбачати це у трудовому договорі за згодою працівника.

4. Відеоспостереження за працівником.

Роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва (ч. 1 ст. 28).

5. Спрощенж2ня звільнення та дисциплінарні стягнення.

Звільнення працівника шляхом розірвання трудового договору з підстав, передбачених статтею 98 (скорочення), пунктами 1, 2, 5 частини першої та пунктами 4, 5 частини другої статті 104 (невиконання чи неналежного виконання працівником трудових обов'язків), частиною першою статті 105 (невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі), статтею 106 (нез'явлення працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності) цього Кодексу, допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що діє на підприємстві, членом якої є працівник (ч. 1 ст. 121).

У разі звільнення працівника всупереч пропозиціям виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) цей орган (представник) і працівник можуть звернутися до суду із заявою про поновлення працівника на роботі (ч. 5 ст. 122).

Від роботодавця вимагається лише погодити з профспілкою звільнення, тобто фактично лише попередити про звільнення. Проект допускає розірвання трудового договору з працівником, навіть всупереч умотивованому рішенню профспілки.

Більше того, роботодавцеві (його уповноваженій особі) надається право бути присутнім при розгляді профкомом питання про звільнення працівника, що є, по суті, втручанням у внутрішню діяльність профспілки, оскільки роботодавець своєю присутністю тиснутиме на прийняття рішення. (ч. 2 ст. 122).

Профком зобов'язаний протягом однієї доби повністю оформити відмову. У разі неотримання роботодавцем протягом доби рішення профкому або отримання невмотивованого рішення про відмову у погодженні звільнення роботодавець має право звільнити працівника без погодження з виборним органом ППО (ч. 3 ст.122).

- чинний КЗпП передбачає, що звільнення відбувається "лише за попередньою згодою" профоргану (ч, 1 ст. 43 КЗпП).

- при скороченні перевага в залишенні на роботі надається працівникам, які навчаються за направленням роботодавця чи підвищують кваліфікацію без відриву від виробництва (п. 4 ч. 2 ст. 102 ТК), а за КЗпП (п. 4 ч. 2 ст. 42 КЗпП) – працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва.

- вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, що дає роботодавцеві підстави для втрати довіри до нього, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою; вчинення аморального проступку

працівником, який виконує виховні функції, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою (п. 4, 5 ч. 2 ст.104). У чинному КЗпПУ ці порушення мають бути зафіксовані в робочий час.

- можна у двотижневий строк позбавити роботи за сумісництвом з посиланням на норму «обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці» (п. 2 ч. 5 ст. 52 ТК). Тобто роботодавець може визнати, що робота, де працівник працює за сумісництвом, виконується на "особливих умовах".

- проект дозволяє звільнення за розголошення комерційної таємниці, до якої часто відносять і умови праці (ст. 104)

- з фізичною особою-роботодавцем строки та форма попередження працівника про розірвання трудового договору, умови і розміри виплати вихідної допомоги та інших компенсаційних виплат визначаються трудовим договором (ч. 2 ст. 30б).

- дисциплінарне стягнення може бути накладено не пізніше шести місяців з дня вчинення проступку, а у разі виявлення фактів, що дають підстави для притягнення до дисциплінарної відповідальності, у результаті проведення ревізії, аудиторської перевірки – не пізніше одного року з дня вчинення проступку (ч.2 ст. 401). У чинному КЗпП максимум – півроку.

6. Зниження захисту при укладенні строкових трудових договорів.

Звільнення за двохтижневу хворобу у разі укладення договору на 2 місяці або простою в тиждень. Скорочення – теж за тиждень (ст. 71). Це буде стимулювати роботодавців використовувати такі договори. Не вказано, що час хвороби може бути відпрацьовано пізніше. Найбільше ризикують суб'єкти, визначені у ст. 69 ТКУ – журналісти, педагоги, наукові працівники.

7. Випробувальний строк.

Звільнення допускається без будь-якої підстави у триденний термін – з виплатою зарплати, без вихідної допомоги (ч. 2 ст. 49).

Від випробувального терміну звільняються випускники, якщо вперше стають до роботи саме за набутою спеціальністю (ст. 47), а згідно з чинним КЗпП таким "імунітетом" володіє кожен випускник.

Строк випробування тривалістю до шести місяців може встановлюватися для керівників юридичних осіб, їх заступників, головних бухгалтерів та їх заступників, керівників відокремлених підрозділів юридичних осіб, а також для інших категорій

працівників у випадках, передбачених законом (ч. 1 ст. 48), – згода профспілки не потрібна, як це передбачено у чинному КЗпП.

8. Права профспілок:

Скасування дії колективної, галузевої і територіальної угод про зарплату строком до 6 місяців (ч. 2 ст. 209).

Трудовий договір з керівником юридичної особи може бути розірвано за пропозицією профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за ним (ч. 1 ст. 109). Чинний КЗпП зобов'язує роботодавця звільнити керівника за порушення ним колективного договору

З проекту Трудового кодексу повністю вилучено розділ XVI теперішнього КЗпПУ "Гарантії діяльності професійних спілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників", внаслідок чого буде знищено організаційно-правовий механізм забезпечення прав профспілок, закріплених ЗУ про профспілки та іншими спеціальними нормативними актами. Адже, зокрема, Державна інспекція праці за новим ТКУ повноважна розглядати лише питання порушення трудових прав (ст. 390), а не "прав профспілок" чи "прав об'єднань громадян". Таким чином, у разі порушення їх прав, профспілки втратять можливість звертатися до Держпраці України та органів прокуратури, а матимуть лише один шлях – подавати позов до суду, де розгляд справи може тягтися роками.

9. Роботодавець має право видавати обов'язкові для працівників «нормативні акти роботодавця».

Роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень (ч. 1 ст. 13).

Нормативні акти роботодавця приймаються ним самостійно (ч. 2 ст. 13).

Якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог цього ТКУ, регулюються нормативними актами роботодавця ... (ч. 3 ст. 13).

Роботодавцеві буде вигідніше видавати нормативні акти роботодавця, а не укладати колективний договір. Бо їх можна прийняти в односторонньому порядку і за їх порушення не передбачена відповідальність. А за порушення колективного договору згідно ч. 1 ст. 18 Закону України "Про колективні договори і угоди" передбачено штраф до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. До того ж роботодавець отримає

право визначати численні додаткові умови трудового договору, зокрема, запровадження плати за навчання, дресс-код, мова спілкування. Сама можливість прийняття колективного договору в односторонньому порядку суперечить здоровому глузду і практиці трудового права, адже колективний договір – це форма соціального партнерства. Норма буде стимулювати роботодавця чинити тиск на профспілку.

10. Роботодавець має право притягнути до дисциплінарної відповідальності без проведення службового розслідування.

Питання відповідальності сторін трудових відносин за виконання їхніх зобов'язань розписані у проекті ТКУ з абсолютною перевагою на стороні роботодавця.

Так, усі положення про відповідальність роботодавця за невиконання норм трудового права та завдання матеріальної і моральної шкоди працівникам вкладаються у п'ять маленьких розпливчастих статей (статті 412–416). Прикладом може бути, зокрема, стаття 415, яка складається з одного речення: "Роботодавець несе матеріальну відповідальність перед працівником в інших випадках, встановлених цим Кодексом, законом або трудовим договором". Натомість, дисциплінарна і матеріальна відповідальність найманих працівників розписана у чотирнадцяти статтях (статті 399–411).

Другий параграф Книги восьмої проекту ТКУ регулює матеріальну відповідальність працівників, яка полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків (п. 1 ст. 403), а саме: втрати, яких роботодавець зазнав у зв'язку із знищенням або пошкодженням його майна (витрати на придбання, відновлення майна тощо) (п. 2 ст. 403).

Притягнення працівника до матеріальної відповідальності не залежить від притягнення його до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності (п. 6 ст. 403), а також не звільняється працівник від цього розірванням трудового договору (п. 7 ст. 403).

За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві, працівник несе матеріальну відповідальність у розмірі середньої місячної заробітної плати (п. 1 ст. 404).

Розмір прямої дійсної матеріальної шкоди, яка завдана роботодавцю діями працівника, як і сама наявність його вини у настанні шкоди згідно статей 403, 404 та 408 в односторонньому порядку визначається роботодавцем. При цьому положення щодо

обов'язкового проведення службового розслідування з можливістю участі представника профспілки для встановлення вини працівника не передбачено.

Роль профспілок у боротьбі з негативними наслідками введення в дію ТКУ є дуже великою. Так, профспілки, що входять до складу Спільного представницького органу(СПО), мають єдину позицію стосовно того, що новий ТК, який прийде на заміну старому законодавству, не повинен погіршити існуючі трудові права працівників.

Чотири національні профоб'єднання, що входять до складу СПО об'єднань профспілок, будуть брати участь у роботі над новим ТК на всіх етапах, починаючи з періоду його розробки, з метою недопущення погіршення правової захищеності працівника при реформуванні трудового законодавства.

Для узгодження з нормами міжнародного трудового права профспілки направлять проект Трудового кодексу на експертизу Міжнародної організації праці. Саме ця авторитетна організація надасть висновок стосовно відповідності оновленого українського трудового законодавства міжнародним нормам у сфері трудових прав та відносин.

Також, за наполяганням профспілок, вже досягнуто домовленості про необхідність проведення широкого громадського обговорення проекту нового ТК та його всебічної фахової експертизи за участю правовиків, спеціалістів у сфері трудового права і зарплати, науковців тощо.

Висновки. Основними загрозами від введення в дію нового Трудового кодексу України є: необмежений робочий час, дискримінація працівників за місцем, відеоспостереження за працівником, спрощення звільнення та дисциплінарні стягнення, зниження захисту при укладенні строкових трудових договорів, зміни у випробувальному терміні, обмеження прав профспілок, роботодавець має право видавати обов'язкові для працівників «нормативні акти роботодавця», роботодавець має право притягнути до дисциплінарної відповідальності без проведення службового розслідування.

Важливим інститутом у боротьбі з негативними наслідками нового ТКУ є профспілки. Вони активно сприятимуть внесенню змін до нового ТКУ відповідно до міжнародних норм у сфері трудових прав та відносин.

Список використаних джерел

1. Базилевич В. Д. Економічна теорія. Політекономія. – К: Знання 2006. – 399 с.

2. Бут М. Профспілки незалежної України: реалії та перспективи // Національна безпека і оборона. – 2001. – №8 . – С. 73–77.

3. Гронтковська Г.Е, А.Ф. Косік. К 71 Мікроекономіка: 2-ге видання, перероблене та доповнене. Навч. пос. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 438 с.

4. Кодекс законів про працю України. – С.: ФОП Соколик Б.В., 2009. – 88 с.

5. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні: нова соціальна роль, стан та перспективи розвитку // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 8. – С. 18–26.

6. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rada.gov.ua

Дяченко Олена Андріївна

Науковий керівник – Бицюра Ю. В.

ПРИРОДНО-РЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНИ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

Вступ. Поняття «економічні ресурси» є фундаментальним в економічній теорії, воно є основою джерел, коштів, функціонування й розвитку виробництва. Одними з провідних серед економічних ресурсів є природні ресурси, які є основою для розвитку сільського господарства, промисловості тощо. Природні ресурси – це ті елементи, властивості або результати функціонування природних систем, які використовуються або можуть бути використані в майбутньому для одержання сировини, палива, енергії, продовольства тощо.

У зв’язку з негативними наслідками взаємодії в системі «людина - природа», все частіше постає питання, щодо ефективного використання природних ресурсів. Сучасне суспільство вилучає з природи дедалі більше ресурсів, натомість повертає численні відходи своєї діяльності. Тому сьогодні гостро постає проблема ефективного використання природних ресурсів і забруднення навколишнього середовища.

Природно- ресурсний потенціал та ефективність його використання – це актуальна проблема для нашої країни. Багато вчених займалися її дослідженням, серед них С. Рудницький, Г. Висоцький, П. Погребняк, А. Задоя та ін. Аналізу природного потенціалу присвячені праці В. Іваницького, Л. Руденка, С. Лісовицького.

Метою дослідження є з'ясування сутності природно-ресурсного потенціалу, оцінка ефективності його використання в Україні та аналіз пов'язаних з ним проблем.

Виклад основного матеріалу дослідження. Природно-ресурсний потенціал – важливий фактор розміщення продуктивних сил, який включає природні ресурси і природні умови. За запасами природних ресурсів Україна посідає провідне місце в Європі, зокрема, перше місце за кількістю орних земель, запасами залізної й марганцевої руд, сірки. Україна – в числі перших за запасами кам'яного вугілля, калійної і кам'яної солей.

Розглянемо детальніше наявний потенціал України, щодо мінерально-сировинних ресурсів. Під мінеральними ресурсами розуміють сукупність різних видів корисних копалин, які можуть бути використані за сучасного рівня розвитку продуктивних сил.

В структурі паливних ресурсів України домінує кам'яне і буре вугілля, запаси якого за станом на 1997 р. складають 45,7 млрд. т і є цілком достатніми для забезпечення власних потреб. Основні запаси кам'яного вугілля зосереджені в Донецькому і Львівсько-Волинському басейнах; бурого вугілля – переважно в Дніпровському басейні.

В Україні виявлено 307 родовищ нафти і газу, які зосереджені переважно на північному сході країни, у Прикарпатті і Причорномор'ї. Початкові розвідані запаси становили понад 3,4 млрд. т умовного палива. Ступінь виснаження розвідних запасів становить понад 60%. На території України розміщено і родовища торфу, що зосереджені переважно у Волинській, Рівненській, Житомирській, Київській, Чернігівській, Черкаській, Хмельницькій, Сумській та Львівській областях. Загальні запаси залізних руд оцінюються в 27,4 млрд. т.

Україна має певні запаси руд кольорових металів. Запаси нікелю невеликої потужності зосереджені у Вінницькій, Кіровоградській та Дніпропетровській областях; ртуті – у Донбасі і Закарпатті; титану - в Житомирській, Київській, Черкаській, Дніпропетровській областях, на узбережжі Чорного та Азовського морів; бокситів – у Дніпропетровській області; алунітів – у Закарпатті. Розробку золоторудного родовища розпочато в Закарпатті.

Україна багата на металічні корисні копалини, серед яких: кухонна сіль, самородна сірка, вогнетривкі глини, високоякісний каолін, облицювальний камінь тощо. Великі запаси калійно-магнієвих солей (близько 2,7 млрд. т) зосереджені в Івано-Франківській та Львівській областях [4].

Щороку надри землі спустошуються на 100 млрд. тонн мінеральних ресурсів, включаючи паливні, у тому числі 90 млрд тонн перетворюється на відходи. Тому

ресурсозбереження та подальше зниження рівня забруднення довкілля є пріоритетними проблемами, які потребують негайного вирішення. Наприклад, під час виробництва 1 тонни міді залишається 110 тонн відходів, а виготовлення однієї золотої обручки – 1,5-3 тонни відходів і т.д. Коли на початку XX століття у господарстві людини використовувалося 20 хімічних елементів таблиці Менделєєва, то зараз – більше 90. За останні 40 років глобальне споживання мінеральних ресурсів зросло у 25 разів.

Для промисловості незамінним є залізо. Запаси руд із високим вмістом заліза поступово вичерпуються, а потреба людства в залізі протягом другої половини XX століття збільшилася в десятки разів.

Інший важливий метал – мідь. Мідь потрібна електронній промисловості і автомобілебудуванню, тому впродовж століття виробництво міді зросло у 22 рази, а кількість відходів у 50 разів.

З XX століття триває якісно новий етап у взаємодії природи і суспільства, що характеризується двома рисами, зокрема посиленням тиску на природу з боку суспільства і прискоренням процесу перетворення природних ландшафтів на антропогенні, які нині охоплюють 60% суходолу, а 20% суходолу змінено докорінно [5, с.44].

Проблеми щодо раціонального використання мінерально-сировинних ресурсів України полягають у важковидобувному характері значної частини ресурсів, виснаженості найбільш якісної частини запасів, обмеженні обсягів фінансування геологорозвідувальних робіт тощо. У перспективі здійснюватиметься розвідка нових для України корисних копалин – золота, міді, хрому, свинцю, цинку, молібдену, рідкісноземельних металів, фосфоритів тощо. Це дасть змогу за прогнозними оцінками збільшити експортні можливості вітчизняної мінерально-сировинної бази у 1,5-2 рази та скоротити імпорт сировини на 60–70% [3].

Розглянемо сучасний потенціал земельних ресурсів в Україні та ефективність його використання.

Геополітичне положення України та її високий земельно-ресурсний потенціал обумовлюють провідну роль земельного фонду як одного з важливих ресурсів держави, що виступає первинним фактором виробництва і своєрідним фундаментом економічного розвитку. Земельний фонд України становить 60,4 млн. га і складається із земель різного функціонального призначення, якісного стану та правового статусу. Власне земельна площа (суша) становила на початок 1998 р. 57,9 млн. га; її сільськогосподарська освоєність

досягла майже 70%, розораність – 57%; частка ріллі в загальній площі сільськогосподарських угідь перевищила 79%.

Рівень інтенсивності використання земельних ресурсів України є досить диференційованим у територіальному розрізі. Найвища залученість земель до господарського обігу склалася у Львівській, Донецькій, Тернопільській областях. В цілому земельні ресурси України характеризуються досить високим біопродуктивним потенціалом, а в його структурі висока питома вага ґрунтів чорноземного типу, що створює сприятливі умови для продуктивного землеробства.

Основною галуззю землеробства є *зернове господарство* – вирощування продовольчих хлібних (пшениця, жито), круп'яних (гречка, рис, просо), фуражних (ячмінь, овес, кукурудза), зернобобових (горох, квасоля) культур, а також такі відомі культури, як соя, соняшник, ріпак.

Таблиця 1. Продукція сільського господарства України [6, с.116]

(у постійних цінах 2010 року; млрд. грн.)

	990	**995**	**000**	**005**	**010**	**012**	**013**	**014**
Продукція сільського господарства	82,8	83,9	51,0	79,6	94,9	23,3	52,9	51,4
у т.ч. продукція рослинництва	45,5	06,3	2,8	14,5	24,6	49,2	75,9	77,7
у т.ч. продукція тваринництва	37,3	7,6	8,2	5,1	0,3	4,0	7,0	3,7

За даними табл. 1, можна зробити висновок, що темпи розвитку вітчизняного сільського господарства досить неоднозначні. Значний спад у виробництві спостерігався між 1990 і 2000 роками, проте вже до 2013 року відбулося його зростання. Нажаль, станом, на 2014 рік Україна не змогла досягти рівня виробництва 1990 року, що безперечно, негативно впливає на розвиток економічного стану держави. Серед продукції рослинництва, найбільша перевага надається вирощуванню зернових та технічних культур, серед продукції тваринництва – худобі та птиці. Загалом, в нашій країні займаються вирощуванням досить різноманітної сільськогосподарської продукції, тобто ми маємо необхідний природно-ресурсний потенціал для задоволення потреб населення. Хоча, нажаль, його реалізація, на сьогоднішній день, не дуже продуктивна.

Нераціональне природокористування в агропромисловому комплексі України є, в значній мірі, наслідком екстенсивного характеру розвитку економіки, невідповідності між

розміщенням природно-ресурсного та соціально-економічного потенціалу. Тому стає особливо актуальною необхідність оптимізації природокористування, обґрунтування основних напрямів, виявлення резервів та визначення шляхів підвищення ефективності використання природних ресурсів в країні.

Розвиток агропромислового виробництва супроводжується майже повсюдним забрудненням мінеральними добривами, пестицидами та іншими агрохімікатами ґрунтів, поверхневих і підземних вод, а звідси продукції рослинництва і тваринництва. Ці фактори негативно впливають на природні умови життя людей, на якість природного середовища і здоров'я населення. Забруднення оточуючого природного середовища, надмірна хімізація сільськогосподарського виробництва призвели до появи в складі харчових продуктів нітратів, радіонуклідів, пестицидів, солей важких металів та ін. Якщо в продуктах харчування вміст цих токсичних речовин перевищує гранично допустимі норми, їх споживання приводить до акумуляції в організмі цих токсинів, виникнення різноманітних захворювань [4].

Детального аналізу потребує потенціал використання водних ресурсів. Водні ресурси України складаються з місцевого стоку та транзитного. Місцевий стік – це то, що формується в межах нашої країни. Транзитним є той стік, який надходить із суміжних з Україною територій.

Залежно від водності річок, яка щороку змінюється, місцевий річковий стік коливається в межах від 48 до 59 куб. км. Завдяки притоку транзитних вод місцевий річковий стік зростає до 87 куб. км. А якщо врахувати стік Дунаю по Кілійському гирлу, то величина водних ресурсів становитиме майже 210 куб. км. До цих вод можна ще додати ресурси підземних вод, об'єм яких, за прогнозами вчених становить понад 22 куб. км. (з них лише 7 куб. км не пов'язані з поверхневими водами). Отже, транзитний стік набагато більший від місцевого. Однак транзитний стік можна використовувати лише частково, а тому основними є місцеві водні ресурси.

Сумарні водні ресурси України в середньому за водністю в рік оцінюють у 94 куб. км, у маловодний – 77 куб. км, а в дуже маловодний – 54 куб. км. За визначенням ООН, державу, водні ресурси якої не перевищують 1,5 тис. куб. м на одну людину, вважають не забезпеченою водою. В Україні на одного мешканця в маловодний рік припадає лише 0,5 тис. куб. м (з урахуванням транзитного стоку – близько 1 тис. куб. м). Для порівняння: у Росії ця величина дорівнює 25,4 тис. куб. м, Білорусі – 3,3 тис. куб. м, Франції – 2,9 тис. куб. м, у Польщі – 1,4 тис. куб. м.

Отже, Україна належить до недостатньо забезпечених водою країн. Забезпеченість її водою в чотири рази менша за середньосвітовий рівень і майже у шість разів менша, ніж в Європі.

На сьогоднішній день, у технічно відсталій, ресурсозатратній економіці України, використання водних ресурсів супроводжується їхнім надмірним споживанням і забрудненням. Найбільше споживає води промисловість, насамперед енергетика, чорна металургія, хімічна промисловість, машинобудування та ін. При цьому витрати води в Україні на одиницю виробленої продукції значно перевищують такі показники в розвинутих країнах Європи: у Німеччині – у 4,3 раза, Великій Британії та Швеції – у 4,2 раза, у Франції – у 2,5 раза.

Не менш важлива проблема – забруднення вод хімічними і органічними речовинами. У річки та інші водойми надходять мільярди кубічних метрів забруднених стічних вод. Понад половину забруднювальних речовин постачає промисловість, передусім підприємства металургії, енергетики, хімічної, нафтохімічної та фармацевтичної промисловості. До забруднювачів наших водойм належать також комунальне господарство з його побутовими стоками та сільське господарство, яке використовує різноманітні хімічні сполуки для «годування» культурних рослин та на боротьбу з бур’янами.

Проблема забруднення водних об’єктів є надзвичайно гострою для басейну Дніпра. Адже його водні ресурси становлять близько 80% загальноукраїнських. Головна ріка України забезпечує 2/3 її території, де мешкає близько 32 мільйонів осіб, розташовано 50 великих міст і промислових центрів, близько 10 тис. підприємств, 2,2 тис. сільських і понад 1 тис. комунальних господарств, 50 великих зрошувальних систем, 4 атомні електростанції.

З огляду на забруднення поверхневих вод, питні потреби в більшості областей України нині можуть бути задоволені завдяки підземним водам. Для добування підземних вод споруджено понад 110 тис. свердловин. Крім того, переважно в сільській місцевості існує близько 2 мільйонів шахтних колодязів. До того ж експлуатується понад 2 тис. джерел, які мають велике значення для водопостачання окремих районів.

В Україні виявлено ще не всі ресурси підземних вод і скоріш за все є поки, що не відомі нам резерви, які в майбутньому можна залучити до поліпшення питного водопостачання [1, с.144–147].

Проаналізуємо екологічний стан нашої країни. Нинішню екологічну ситуацію в Україні можна охарактеризувати як кризову, що формувалася протягом тривалого періоду через нехтування об'єктивними законами розвитку і відтворення природно-ресурсного комплексу України. Відбувалися структурні деформації народного господарства, за яких перевага надавалася розвитку в Україні сировинно-видобувних, найбільш екологічно небезпечних галузей промисловості. Економіці України притаманна висока питома вага ресурсномістких та енергоємних технологій, впровадження та нарощування яких здійснювалося найбільш "дешевим" способом – без будівництва відповідних очисних споруд. Це було можливим за відсутності ефективно діючих правових, адміністративних та економічних механізмів природокористування та без урахування вимог охорони довкілля.

Ці та інші чинники, зокрема низький рівень екологічної свідомості суспільства, призвели до значної деградації довкілля України, надмірного забруднення поверхневих і підземних вод, повітря і земель, нагромадження у дуже великих кількостях шкідливих, у тому числі високотоксичних, відходів виробництва. Такі процеси тривали десятиріччями і призвели до різкого погіршення стану здоров'я людей, зменшення народжуваності та збільшення смертності, а це загрожує вимиранням і біологічно-генетичною деградацією народу України.

Висновки. Україна має величезний природно-ресурсний потенціал, проте цей потенціал використовується не раціонально. Постає ряд проблем, пов’язаних з ефективністю його використання. Для того, щоб прискорити їх розв’язання необхідно розробити заходи, щодо вирішення проблем забруднення земель, родючості ґрунтів, збалансування комплексного розвитку вітчизняної мінерально-сировинної бази, виснаження родовищ підземних вод внаслідок порушень режиму їхнього використання, а також безконтрольного видобування.

Можливими методами розв’язання цих проблем можуть бути: пошук альтернативних засобів, які могли б замінити вичерпні запаси деяких природних ресурсів; удосконалення технологічної бази з метою поліпшення використання сільськогосподарських земель; очищення стічних вод тощо.

Список використаних джерел

1. Фізична географія України 8 клас / В.Ю. Пестушко, Г. Ш. Уварова. – К.: Генеза, 2008. – 288 с.

2. Лісові ресурси України та їх використання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/vnz/reports/ecology/21160

3. Сутність природно-ресурсного потенціалу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org

4. Природні ресурси України: характеристика основних видів використання [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://ru.osvita.ua/vnz/reports/geograf/26416

5. Географія 10 клас / Л.Б. Паламарчук, Т.Г. Гільберг, В.В. Безуглий. – К.: Генеза, 2010. – 303 с.

6. Статистичний щорічник України за 2014 рік / Держ. служба статистики України; [за ред. І.М. Жук]. – К.: Держ. служба статистики України, 2015. – 585 с.

Дяченко Світлана Володимирівна

Науковий керівник – Щербакова Ю.Е.

ЯКУ РОБОТУ ОБРАТИ: ЦІКАВУ ЧИ ВИСОКООПЛАЧУВАНУ?

Для студентів є актуальною проблема вибору роботи. Звичайно все залежить від пріорітетів кожної людини. І ось коли з’являються такі питання: «Куди ж піти?», «В якому напрямку рухатись далі?», «Яку роботу для себе обрати?», ми починаємо пошуки найбільш прийнятних для нас варіантів. Важливою складовою є оплата праці, адже виконувати роботу за безцінь не всім по душі. В основному, як показали дослідження, перед людиною стоїть вибір роботи за трьома напрямками:

1)там, де нам пропонують роботу;

2)там, де хороша оплата праці, але робота нам не подобається;

3)там, де нам подобається працювати.

Розглянемо кожен з напрямів. Місць, де нам пропонують працювати досить багато і не всі з них престижні. Зазвичай там не вимагають диплом про вищу освіту та високих професійних навичок. Таку роботу знайти легко, вона пов’язана в основному з сферою обслуговування, не потребує спеціальних навичок, вмінь та освіти. Це можуть бути такі вакансії, як прибиральниця, посудомийка, розповсюджувач листівок і т.д. Думаю, мало

кому подобається така робота, але певна категорія людей з вимушених причин змушена працювати за невеликий заробіток. Тут можуть бути свої плюси, наприклад, хороший колектив, гнучкий графік чи інші бонуси.

Місце, де хороша оплата праці, але робота нам не подобається. Існує вислів: «Є тільки один спосіб добре виконувати свою роботу – любити її». Людина може вибрати таку роботу з різних причин:

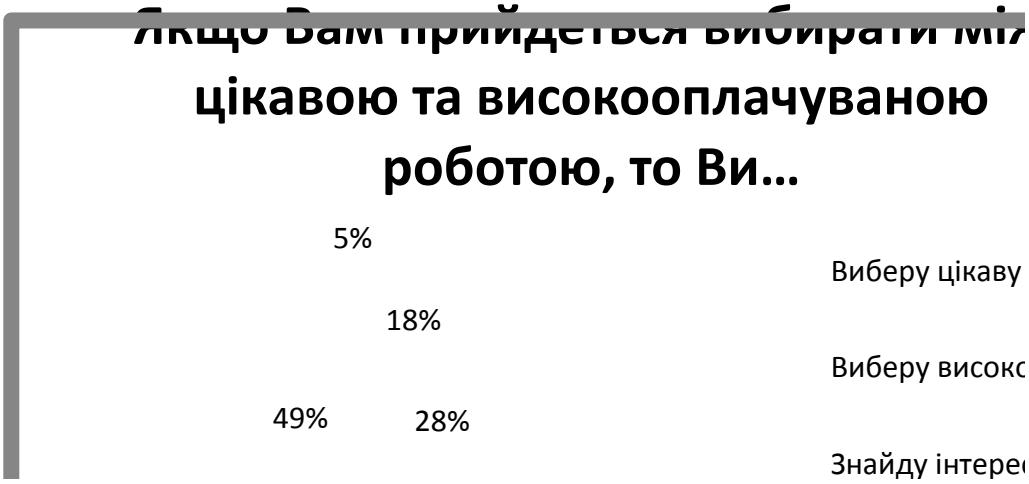
- відкрита певна вакансія в момент її пошуку;
- людина цілеспрямовано шукає високооплачувану роботу, незважаючи на її специфіку;
- можливість кар'єрного росту;
- пошук роботи відповідно до отриманого диплому по спеціальності;
- можливість забезпечити собі та своїй сім'ї комфортні умови існування та задоволення своїх споживчих благ;
- економічна ситуація в країні та ін.

Можна сміливо сказати, що хороша винагорода за роботу – досить вагомий аргумент і великий плюс в даний час, проте, якщо щоденна праця не приносить морального задоволення, це може супроводжуватися постійними стресами, негативним самопочуттям та проблемами зі здоров'ям. Потрібно обирати що важливіше.

Місце, де нам подобається працювати. Це звичайно найкращий варіант, адже ви дійсно будете почуватися на своєму місці. Найкраща робота – це високооплачуване хобі. І якщо ви дійсно любите свою роботу, то і винагорода буде висока. Ідеальний варіант – це цікава робота співставлена з бажаним заробітком. Тут потрібно бути досить цілеспрямованою людиною або мати підприємницький хист. На противагу ситуація, коли цікава діяльність не здатна задовольнити елементарні споживчі потреби особи.

Багато людей при виборі роботи стикаються з проблемою: обрати цікаву роботу чи високооплачувану? Кожен вибирає собі місце роботи за своїми вподобаннями, пріоритетами та життєвою ситуацією.

При опитуванні, проведеному на сайті «Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом»[4]:



Як бачимо 28% з опитуваних вибрали високооплачувану роботу, на мою думку, це люди, які готові працювати на когось, тобто бути найманим працівником, відповідати за певне коло обов'язків, які будуть на них покладені, отримувати хороший заробіток, мати певну стабільність. Це не найгірший варіант, адже а даний час на підприємствах з'являються фахівці по роботі з персоналом, що мають підготовку в області соціології і психології, що зробили справжню революцію в традиційних формах кадрової роботи. Якщо до цього кадрова робота була функцією лінійних керівників різного рівня і рангу, а також працівників (і керівників) кадрових служб, що займаються обліковою, контрольною і адміністраторською діяльністю, то виникнення управлінської функції, пов'язаної з забезпеченням належного рівня кадрового потенціалу організації[2].

Навіть є такий відсоток людей, які взагалі б не бажали працювати, це люди для яких взагалі немає ніякої мотивації і вони не переймаються за своє майбутнє.

Найбільший відсоток опитуваних знайшли б інтерес у високому заробітку. Я думаю, що це та категорія людей, які хотіли б працювати на себе, тобто займатись підприємницькою діяльністю, адже так можна отримати найвищий заробіток. А це несе за собою велику відповідальність та постійну напругу. Але часто буває так, що така робота не приносить задоволення. А це в свою чергу має неабиякі наслідки.

Вчені довели, що працівники, які мають більш цікаву роботу, проявляють менше неспокою і менш схильні до фізичних нездужань, ніж займаються нецікавою роботою, як це показано в ряді досліджень. Монотонна робота, робота бідна подіями, - викликає у людини відчуття порожнечі, нікчемності свого існування. Час для такого працівника тягнеться нескінченно повільно, що є причиною психічної напруги. А це в свою чергу

впливає на продуктивність праці. Тому роботодавці повинні також бути зацікавлені в тому, щоб працівники були задоволені своєю роботою і віддача була належною.

В сучасних умовах в сфері управління персоналом важливою складовою успішності організаціє є розвиток персоналу, його професійне зростання. Зазвичай це практикується на більш великих підприємствах, які організовують навчання своїх працівників, і є досить ефективним. Адже це позитивно впливає на робітників, які отримують нові знання і навички, підвищують свою кваліфікацію, що може сприяти їхньому кар'єрному зросту та самореалізації, а підприємство в свою чергу отримує конкурентоздатні кадри. Тобто роботодавці, які зробили вклад у розвиток особистого потенціалу співробітників змогли вивести на вищий рівень свою організацію. Також важливою складовою є винагорода, яка повинна відповідати тій, що пропонує ринок праці. В такому випадку керівники повинні забезпечити конкурентоздатність системи компенсації. Винагорода повинна орієнтувати працівників на ті дії, що необхідні для організації. Продуктивність, творчість, досвід, відданість філософії і повинні заохочуватися через систему компенсації [3, с. 79-82].

Все ж таки високий заробіток може привести людину до відчуття комфорту і задоволеності. Але, як зазначає відомий американський вчений М. Армстронг, почуття ейфорії може швидко зникнути, якщо працівники не отримують задоволення від самої роботи[1]. А для того, щоб ефективно управляти персоналом потрібно вміти виявляти мотиваційні фактори працівників, щоб направляти їх у правильне русло для досягнення цілей підприємства.

Тому при виборі роботи важливо звертати і на такі фактори, як конкурентна заробітна плата, можливість професійного росту і все ж таки чи дана робота вам до вподоби.

Але ж з дефіцитом грошей теж жити неможливо, тому потрібно по можливості суміщати інтерес із заробітком. А роботодавцям в свою чергу варто належно оцінювати своїх робітників, тоді і віддача буде кращою, адже це також є мотивуючою складовою. У наш час є багато можливостей знайти собі справу по душі або ж таку започаткувати і мати хороший заробіток.

Отже, відповідаючи на головне питання поставлене в статі, яку ж роботу все ж таки обрати, ми дійшли висновку, що в нинішніх умовах у стані фінансово - економічної кризи для людини, яка займається пошуком роботи, найкращим варіантом буде високооплачувана робота, оскільки зараз на багатьох підприємствах створюються всі

необхідні умови для того, щоб забезпечити працівнику швидку адаптацію і комфортне перебування на роботі, тому щоденна рутина праця не буде здаватися тяжкою, проте людина зможе забезпечити фізичні та духовні блага себе та своїх близьких.

В той час як люди, що займаються підприємницькою діяльність мають високі ризики, пов'язані з нестабільною економікою та податковим законодавством, що може призвести до скорочення заробітку, а в найгіршому випадку до банкротства.

Зараз вигідніше мати постійну роботу, коли ти відповідаєш тільки за певне коло обов'язків. На даний момент це найбільш прийнятний варіант. Проте сподіваємось, часи зміняться і кожна людина, яка цього бажає, зможе зробити своє хобі основним джерелом прибутку і достатку. До того ж статистика показує, що більшість успішних людей заробили собі хороший капітал саме в тому напрямку діяльності, який їм подобався.

Список використаної літератури

1. Армстронг, Майкл. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. - М.:ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
2. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. —560 с.
3. Христофоров І. У пошуках "генератора" ефективності управління персоналом //Справочник кадровика. - 2003. - № 8. - С. 79-83
4. Електронний ресурс. – Режим доступу: http://hrliga.com/index.php?module=surveys&id=92

Євченко Юлія Миколаївна
Науковий керівник – Щербакова Ю.Е.

СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ КОМПАНІЇ: ОСНОВНІСТРЕСОРИ ТА МЕТОДИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Сучасний стан розвитку людства характеризується високим рівнем соціального стресу. На початку XXI століття наше суспільство переживає кардинальні соціальні реформації, корінні перетворення життєдіяльності, перехід від однієї суспільно політичної

орієнтації до протилежної, включаючи усі випливаючі звідси соціально-психологічні та соціально-економічні протиріччя.

Актуальність дослідження полягає у тому, що поняття «стрес» стало одним із популярних і у менеджменті, та перетворилось в джерело серйозного занепокоєння у керівників компаній. Сьогодення змушує змінювати технології управління компанією, а отже і стрес-менеджменту.

Основоположник теорії стресу Ганс Сельє говорить, що стрес – це неспецифічна відповідь організму на будь-які пред'явлення йому вимог[6]; стрес – це аромат і смак життя. «Оскільки стрес пов'язаний з будь-якою діяльністю, уникнути його може лише той, хто нічого не робить. Але кому приємне життя без успіхів, без помилок? Крім того, деякі види діяльності володіють цілющою силою і допомагають тримати механізми стресу в хорошій формі», – наголошує Сельє.

Зростання інтересу до вивчення проблем управління професійним стресом, на думку Н. Е. Водоп'янової, пов'язаний з «потребами в нових технологіях розвитку стресостійкості та константності персоналу»[1, 11].

Самостійним науково-практичним спрямуванням у теорії управління стрес-менеджмент виділили у 90-х рр. XX ст[1, 10]. Це було спричинено поширенням інформаційних технологій, перевантаженням інформацією, зростанням вимог до посади, збільшенням виконуваних завдань і скороченням часу на їх виконання, зростанням конкуренції та інше[7, 74]. Всі перераховані чинники істотно підвищили «ризик психологічного стресу і нестабільності людського фактора і в сучасних організаціях».

Зарубіжні вчені Д. Брайт і Ф. Джонс визначають стрес-менеджмент, як «різні види втручань, що здійснюються для боротьби зі стресом, при яких розробляються профілактичні заходи». Керівник програми MBA-HR О. Бєлова під стрес-менеджментом розуміє «процес управління стресом, що включає в себе три напрямки: профілактику стресогенних факторів, зменшення напруги від неминучих стресорів і організацію системи подолання їх негативних наслідків»[3].

Отже, стрес-менеджмент – популярна наука про те, як можна управляти собою та колективом в моменти стресу, а також, максимально ефективно долати негативні ситуації, пов’язані з ним[5].

Деякі роботодавці впевнені, що стресові умови праці необхідні, і компаніям треба створювати деякий тиск на працівників. Безумовно, користь стресу на роботі має місце, виділяють навіть таке поняття як «позитивний стрес», що характеризується

стимулюванням особистісного росту, створенням найкращих умов для виконання роботи тощо. Однак, останні результати досліджень з приводу впливу стресу на продуктивність персоналу у багатьох випадках показують, що стресові умови праці насправді пов'язані з підвищеною кількістю лікарняних, запізнень, звільнень, що призводить до загального зниження результативності компанії і недоотримання необхідного прибутку[2].

Практика успішних організацій показує, що ефективність їх діяльності досягається за рахунок керівників, які змогли правильно розпорядитись енергетикою стресу і перетворили її на енергетику успіху, що в свою чергу, обумовлено якісною політикою стрес-менеджменту.

Стрес може проявляти себе по-різному. За результатами досліджень британських вчених, у співробітників найчастіше зустрічаються такі симптоми стресу:

- Фізіологічні (підвищення кров'яного тиску, хронічна головна біль, порушення режиму сну тощо);
- Психологічні (стан постійного незадоволення, протесту, постійна втома, швидкі зміни настрою);
- Поведінкові (зниження продуктивності праці, неявки на роботу, недобросовісність, неуважність та безвідповідальність тощо) [4].

Основні стресові фактори (стресори) умовно можна поділити на три групи:

1) *Зовнішні фактори* – збройні конфлікти, політична та економічна нестабільність, інфляція, безробіття;

2) *Фактори, які залежать від організації* – характер виконуваної роботи (важкість задач, самостійність в роботі, умови праці, ступінь відповідальності, дефіцит часу виконання певної задачі), нечіткий розподіл ролей (невідповідність формальних та реальних вимог), організаційна структура (підпорядкування двом і більше керівникам), стиль управління (використання методів тиску і погроз з боку керівника);

3) *Фактори, які залежать від працівника* (особисті проблеми, специфічні якості характеру, досвід роботи, сприйняття, ступінь агресії, підтримка колег і друзів)[4].

Отже, враховуючи все вищевикладене, можемо виділити основні *стресори*, які впливають на окремих співробітників так і на колектив в цілому:

- Інформаційне напруження;
- Нечітка визначеність ролей у команді;
- Відповідальність за прийняття рішень та виконання поставлених задач;

- Міжособистісні конфлікти;
- Внутрішньоособистісний конфлікт;
- Поліфокусійність управлінської діяльності;
- Проблема розподілу часу;
- Зовнішні фактори.

Аналіз визначених нами стресових факторів приводить до висновку, що більшість з них неминуча, тому важливо мати необхідний інструментарій для їх подолання та запобігання:

№ п/п	Стресор	Інструменти та методи
1.	Інформаційне напруження	• тренінги з особистої ефективності (очні та заочні); • регулярна трансляція цілей, планів, перспектив і проблем компанії; • оволодіння навиками релаксації
2.	Нечітка визначеність ролей у команді; Поліфокусійність управлінської діяльності	• підбір і правильна розстановка кадрів; • розробити чіткий розподіл між співробітниками трудові обов'язки, визначити їх ролі відповідно формальних та реальних вимог; • налагодження системи зворотнього зв'язку між керівництвом і підлеглими.
3.	Відповідальність за прийняття рішень та виконання поставлених задач	• розподілити між співробітниками межі особистої відповідальності; • тренінги і розвиваючі програми, коучинг; • зміна стилю роботи (допустити співробітників до участі у прийнятті рішень); • командні форми роботи.
4.	Міжособистісні конфлікти	• тренінги, коучинг; • організація тематичних спільнот (клуби за інтересами).
5.	Внутрішньоособистісний конфлікт	• тренінги і саморозвиток співробітників з метою розвитку навиків позитивного мислення, підвищення віри в себе; • заняття спортом та фізичні навантаження.
6.	Проблема розподілу часу	• планування та проектування роботи; • рівномірний розподіл робочого навантаження.
7.	Зовнішні фактори	• постійна двостороння комунікація в команді; • благодійність; • командна робота.

Приєднуючись до сучасних світових тенденцій управління стресом на робочому місці, хочеться відмітити діючу практику інтернет-гіганту копанії Google – щороку проводиться масштабне опитування, яке визначає потреби працівників, люди групуються у своєрідні клуби та разом висувають ідеї про те, чого їм ще не вистачає, аби почуватись комфортніше.

Багато компаній великого, середнього та малого бізнесу успішно використовують стратегію Stress Awareness Days – визначений період, коли співробітників знайомлять з причинами та наслідками стресу, а також методами його подолання (попередження)[2]. Такі дні організовуються 2-3 рази на рік у різних формах: презентації, зустрічі або відеоконференції із зовнішніми спеціалістами у даній сфері, семінари, вебінари.

Висновок. Для будь-якої компанії стрес – це одна з «найдорожчих» втрат, що негативно впливає як на здоров'я працівника, так і на прибуток компанії. Усі стресори, які спричинюють стрес у компанії, лежать у сфері впливу менеджера та HR-відділу, а також носять стратегічний характер. У свою чергу, стрес-менеджмент має бути забезпечений необхідним інструментарієм та методами управління стресорами в організації, відповідно її цілей і задач. Основними методами нівелювання стресу для працівників є: тренінги і розвиваючі програми, коучинг, командні форми роботи, налагодження системи зворотнього зв'язку між керівництвом і підлеглими тощо.

Список використаних джерел

1. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. — СПб.: Питер, 2009. — 336 с.

2. Губарева Е. Стресс-менеджмент: что может предпринять HR? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.hrd.com.ua/index.php/upu/bestupu/1360—hr.

3. Патрахина Т. Н. Стресс-менеджмент: сущность понятия и процесса [Текст] / Т. Н. Патрахина, А. В. Павлова // Молодой ученый. — 2015. — №3. — С. 480-484.

4. Подопригора М.Г. Учебно-методическое пособие по курсу «Организационное поведение» для студентов старших курсов и магистрантов. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. – 261 с.

5. Стрес-менеджмент. – Заголовок з екрану. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kak-bog.ru/stress-menedzhment.

6. Стресс-менеджмент: как сделать так, чтобы не стресс управлял сотрудником, а сотрудник стрессом?. – Заголовок з екрану. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://bp.crl.kz/articles/2/159.jsp.

7. Устюгова В.С., Эльмурзаева, Р. А. Управление стрессом как основа эмоционального менеджмента // Вестник Томского государственного университета. — 2012. — № 1(17) — С. 74–77.

Калюжна Юлія

Науковий керівник - Слєпцов А.І.

СТРАТЕГІЧНИЙ SWOT-АНАЛІЗ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ГІМНАЗІЄЮ

Для складання стратегічного SWOT-аналізу я обрала Романо-германську гімназію №123 м. Києва. Гімназія особлива тим, що її учні поглиблено вивчають іноземні мови, зокрема англійську та німецьку.

Для початку спробуємо виділити слабкі та сильні сторони даного закладу освіти, для цього виділимо параметри, які будуть найвагомішими для навчального закладу. На даному етапі ми говоримо про параметри, які залежать від самого закладу.

Параметр	**Сильна сторона**	**Слабка сторона**
Персонал	Молоді вчителі, яким легко знаходити спільну мову з учнями.	Недостатність досвіду.
Інновації	Залучення європейських методів навчання, інноваційних освітніх технологій.	Проблема адаптації іноземних методик до українського освітнього процесу
Матеріально-технічне забезпечення	Більшість класів обладнані мультимедійними дошками, комп'ютерами.	Відсутність лінгафонних класів.
Науково-методична-робота	Участь учнів в олімпіадах, конкурсах МАН.	Вчителі майже не приймають участі у олімпіадах та конкурсах для вчителів.
Культурно-розважальні заходи	Різнопланові культурно-розважальні заходи.	Часто проводяться під час занять.
Фінанси	Іноземні інвестиції з ініціативи Німецького та Британського посольств.	Ремонт школи здійснюється за кошти батьків учнів.

Маркетинг	Постійне вивчення ринку попиту на послуги школи, аналіз актуальності вивчення німецької та англійської мов. Вивчення пропозиції освітніх послуг лінгвістичних університетів.	Не вивчається пропозиція освітніх послуг університетів інших профілів.
Контроль успішності учнів	Проводиться контроль рівня знань іноземних мов за критеріями міжнародних мовних тестів. Результати високі. Можливе отримання міжнародного сертифікату з засвідченням знання мови.	Знання з деяких предметів залишають бажати кращого.
Можливість навчання закордоном	Участь школи в міжнародних програмах обміну студентами.	Процент учнів, які можуть прийняти участь у таких програмах низький.

Тепер ми заповнюємо ще одну таблицю, в якій визначаємо параметри зовнішнього середовища, а також залежні від них можливості й загрози.

Параметр	**Загрози**	**Можливості**
Конкуренція	Зростання популярності східних мов. Популярні приватні мовні курси.	Першість серед шкіл, які пропонують вивчення романо-германських мов.
Маркетинг	Неврахування зростаючої конкуренції.	Проведення маркетингових досліджень з метою вивчення ринку освітніх послуг.
Економіка	Мало фінансована освітня система України.	Закордонні інвестиції країн, що зацікавлеж8ні в поширенні своїх мов.
Політика	Нестабільність, викликана війною на сході України.	Орієнтири політики України, спрямовані на євроінтеграцію, однією умовою якої є високж2а якість освітніх послуг.
Науково-технічні фактори	Зростання актуальності дистанційного навчання.	Адаптація технологій дистанційного навчання до освітнього процесу гімназії.
Соціально-демографічна ситуація	Профіль гімназії цікавий не для всіх, існування неподалік шкіл з іншими профілями навчання.	Зростання народжуваності, збільшення кількості бажаючих навчатись в гімназії.
Соціальна культура	Зростання інтересу до східних мов.	Інтерес до вивчення іноземних мов постійно

		зростає.

На базі отриманих даних ми можемо скласти чотирьохкомпонентну таблицю.

	Можливості (О)	**Загрози (Т)**
	Першість серед шкіл, які пропонують вивчення романо-германських мов. Проведення маркетингових досліджень з метою вивчення ринку освітніх послуг. Закордонні інвестиції країн, що зацікавлені в поширенні своїх мов. Орієнтири політики України, спрямовані на євроінтеграцію, однією умовою якої є висока якість освітніх послуг. Адаптація технологій дистанційного навчання до освітнього процесу гімназії. Зростання народжуваності, збільшення кількості бажаючих навчатись в гімназії. Інтерес до вивчення іноземних мов постійно зростає.	Популярні приватні мовні курси. Неврахування зростаючої конкуренції. Мало фінансована освітня система України. Нестабільність, викликана війною на сході України. Зростання актуальності дистанційного навчання. Профіль гімназії цікавий не для всіх, існування неподалік шкіл з іншими профілями навчання. Зростання інтересу до східних мов.
Сильні сторони (S)	**S+O**	**S+T**
Молоді вчителі, яким легко знаходити спільну мову з учнями. Залучення європейських методів навчання, інноваційних освітніх технологій. Більшість класів обладнані мультимедійними дошками, комп'ютерами. Участь учнів в олімпіадах, конкурсах МАН. Різнопланові культурно-розважальні заходи. Іноземні інвестиції з ініціативи Німецького та Британського посольств. Постійне вивчення ринку попиту на послуги школи,	1. Підвищення рівня викладацької майстерності. 2. Проведення Дня відкритих дверей. 3. Залучення дистанційних технологій навчання, що забезпечить моніторинг успішності учнів, а також – можливість підтримання рівня знань мови під час канікул. 4. Збільшення кількості навчальних місць в гімназії. 5. Спрямування інвестицій на методико-технічне забезпечення гімназії. 6. Влаштування майстер-класів для учнів з іноземними	1. Створення курсів дошкільної підготовки з іноземної мови (англійська, німецька). 2. Проведення Дня відкритих дверей. 3. Пошук надійних інвесторів. 4. Запрошення представників лінгвістичних університетів з метою інформування майбутніх випускників школи про перспективи лінгвістичної освіти. 5. Отримання учнями міжнародних сертифікатів про знання мов з метою збільшення можливостей

аналіз актуальності вивчення німецької та англійської мов. Вивчення пропозиції освітніх послуг лінгвістичних університетів. Проводиться контроль рівня знань іноземних мов за критеріями міжнародних мовних тестів. Результати високі. Можливе отримання міжнародного сертифікату з засвідченням знання мови. Участь школи в міжнародних програмах обміну студентами.	викладачами, носіями мови.	участі в програмах обміну студентами.ж8
Слабкі сторони (W)	**W+O**	**W+T**
Недостатність досвіду у викладачів. Проблема адаптації іноземних методик до українського освітнього процесу Відсутність сучасних лінгафонних класів. Вчителі майже не приймають участі у олімпіадах та конкурсах для вчителів. Часто проводяться культ.-розважальні заходи під час занять. Ремонт школи здійснюється за кошти батьків учнів. Не вивчається пропозиція освітніх послуг університетів інших профілів. Знання з деяких предметів залишають бажати кращого. Процент учнів, які можуть прийняти участь у програмах обміну низький.	1. Використання іноземних та державних інвестицій задля переоснащення лінгафонних класів. 2. Мотивація вчителів до підвищення рівня викладацької майстерності. 3. Проведення майстер-класів з педагогами-іноземцями. 4. Вивчення ринку пропозиції освітніх послуг університетів, стеження за ліцензованими обсягами лінгвістичних факультетів. 5. Проведення тестування учнів для визначення правильного розподілу класів за профілями. 6. Збільшення ліцензованого обсягу початкових класів на 25%.	1. Співпраця зі школами, в яких поглиблено вивчаються східні мови. Створення факультативних курсів. 2. Введення поділу класів за профілем, починаючи з 10-го класу. 3. Чітке розмежування навчального процесу та проведення культурно-розважальних заходів. 4. Пошук надійних інвесторів.

Кількісний SWOT-аналіз

Для цього ми лишаємо по п’ять найважливіших пунктів кожного фактору. Кожному елементу множини SWOT привласнюємо номер для зручності майбутніх розрахунків.

Сильні сторони (S) 1. Молоді вчителі, яким легко знаходити спільну мову з учнями. 2. Залучення європейських методів навчання, інноваційних освітніх технологій. 3. Проводиться контроль рівня знань іноземних мов за критеріями міжнародних мовних тестів. Результати високі. 4. Постійне вивчення ринку попиту на послуги школи, аналіз актуальності вивчення німецької та англійської мов. 5. Іноземні інвестиції з ініціативи Німецького та Британського посольств.	**S_1** **S_2** **S_3** **S_4** **S_5**	**Можливості** 1. Закордонні інвестиції країн, що зацікавлені в поширенні своїх мов. 2. Першість серед шкіл, які пропонують вивчення романо-германських мов. 3. Адаптація технологій дистанційного навчання до освітнього процесу гімназії. 4. Інтерес до вивчення іноземних мов постійно зростає. 5. Орієнтири політики України, спрямовані на євроінтеграцію, однією умовою якої є висока якість освітніх послуг.	**O_1** **O_2** **O_3** **O_4** **O_5**
Слабкі сторони (W) 1. Недостатність досвіду у викладачів. 2. Проблема адаптації іноземних методик до українського освітнього процесу 3. Відсутність сучасних лінгафонних класів. 4. Знання з деяких предметів залишають бажати кращого. 5. Не вивчається пропозиція освітніх послуг університетів інших профілів.	**W_1** **W_2** **W_3** **W_4** **W_5**	**Загрози** 1. Популярні приватні мовні курси. 2. Мало фінансована освітня система України. 3. Зростання актуальності дистанційного навчання. 4. Профіль гімназії цікавий не для всіх, існування неподалік шкіл з іншими профілями навчання. **5.** Зростання інтересу до східних мов.	**T_1** **T_2** **T_3** **T_4** **T_5**

Методом експертних оцінок визначаємо для вищезазначених факторів показники I (значимості) та P (вірогідності). Показник вірогідності вимірюватимемо в балах від 0 (не вірогідно) до 1(вірогідно). Значимість вимірюємо в балах від 1до 5, при цьому показники факторів загроз та слабких сторін ставимо зі знаком мінус.

Елемент множини SWOT	**I_i**	**P_i**
S_1	**4**	**1**
S_2	**5**	**1**

S_3	**4**	**1**
S_4	**4**	**1**
S_5	**3**	**1**
W_1	**- 1**	**0**
W_2	**- 1**	**0**
W_3	**- 3**	**1**
W_4	**- 3**	**1**
W_5	**- 2**	**0**
O_1	**3**	**0**
O_2	**4**	**1**
O_3	**5**	**1**
O_4	**5**	**1**
O_5	**4**	**1**
T_1	**- 1**	**1**
T_2	**- 4**	**1**
T_3	**- 1**	**1**
T_4	**- 2**	**0**
T_5	**- 2**	**1**

Маючи такі дані, ми визначаємо рейтинги факторів.
Рейтинг групи сильних сторін:
$R_S=\sum_{i\epsilon S}(P_S*I_S)$
R_S= 4+5+4+4+3=20.

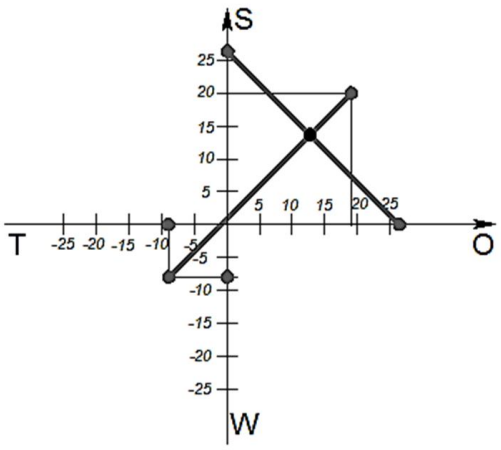
Рейтинг групи слабких сторін:
$R_W=\sum_{i\epsilon W}(P_W*I_W)$
R_W=0+0+(-3)+(-3)+0= -6.

Рейтинг групи можливостей:
$R_O=\sum_{i\epsilon O}(P_O*I_O)$
R_O=0+4+5+5+4=18.

Рейтинг групи загроз:
$R_T=\sum_{i\epsilon T}(P_T*I_T)$
R_T=(-1)+(-4)+(-1)+0+(-2)= -8.

Маючи відомості про рейтинг факторів, ми можемо розрахувати баланс стильних і слабких сторін , а також можливостей та загроз.
$B_{SW}= R_S - R_W$
B_{SW}=20 – (-6)=26.

$B_{OT}= R_O - R_T$.
$B_{OT}=18 – (-8)=26$.
На базі отриманих показників будуємо графік.



Висновки

Точка перетину прямих знаходиться в секторі **SO** (Сильні сторони та Можливості). Відповідно до даних графіка ми обираємо стратегію, спрямовану на розвиток гімназії і максимальне використання можливостей, які надає зовнішнє середовище. Гімназія дійсно може претендувати на першість серед шкіл, в яких поглиблено вивчаються романо-германські мови, адже в гімназії працюють молоді вчителі й залучаються інноваційні освітні технології, що дозволяє пристосовуватись до сучасних освітніх тенденцій, постійно оновлюючи штат працівників. Запропонована нами стратегія повинна орієнтуватись на підвищення рівня викладацької майстерності, що забезпечить ще більшу ефективність діяльності й дозволить залучати автентичні методи навчання мові. Важливим маркетинговим ходом ми вважаємо регулярне проведення дня відкритих дверей в гімназії, це дозволить дати гідну рекламу й забезпечити більший потік учнів. Можливим є також проведення уроків іноземної мови для дошкільнят, цей варіант варто розглянути і тому, що поруч з гімназією знаходиться два дитсадки. Інвестиції ми пропонуємо спрямовувати на методико-технічне забезпечення гімназії, особливо на створення сучасних лінгафонних кабінетів, що є важливим при поглибленому вивченні іноземних мов.

Наша стратегія також передбачає введення технологій, які дозволять залучити дистанційне навчання до гімназії, таким чином можливим є проведення контрольних робіт та тестування в режимі он-лайн, що економить час навчальних занять. Технологія дистанційного навчання також дозволить підтримувати рівень знань мови в канікулярний

період (учні можуть отримувати й відсилати певні завдання за допомогою електронної пошти чи спеціальної соціальної мережі). Контроль і підтримка набутих знань дозволять підвищити загальну навчальну успішність гімназії, що також сприяє позиціонуванню першості.

В стратегію входить також запрошення носіїв мови, для проведення майстер-класів, авторських уроків як для учнів, так і для вчителів. Для учнів – це можливість кращої постановку вимови, більше того це сприятиме стійкому інтересу до вивчення мови. Стосовно майстер-класів для вчителів – це обмін досвідом, залучення до своєї практики іноземних технологій навчання. В культурному масштабі – це обмін національними культурними елементами, що, безумовно, є позитивним аспектом міжкультурного спілкування.

Складена нами карта стратегічного управління також передбачає розробку стратегій, при умовах домінування загроз та слабких сторін, в такому разі варто активізувати весь потенціал гімназії. Найбільшою загрозою в такій ситуації буде зростання популярності східних мов. Важливо зробити конкурентів партнерами, тому керівництву гімназії варто знайти школу з поглибленим вивчення східних мов і запропонувати факультативні уроки, на яких учні романо-германської гімназії зможуть вивчати східну мову і навпаки. Це стратегія взаємопідтримки.

Для кожної з 4-ох стратегій важливим роком буде вивчення ліцензованого обсягу університетів, а також поділ класів за профілями в старших класах. Це дасть змогу забезпечити успішніший вступ до університетів, а також мова йде про небайдужістжь гімназії до майбутнього випускників, про допомогу у виборі професії чи спеціальності. Це значно збільшить довіру до самого закладу освіти.

Коваль Вікторія Миколаївна
Науковий керівник - Щербакова Ю.Е.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БАНКУ

Актуальність. На Даний час банки в Україні поставлені в умови зни-женої фінансової активності населення та змінної політики НБУ, тому як наслідок, з’являються значні проблеми в управлінні фінансовими, матеріаль-ними та трудовими ресурсами. Ми

вважаємо, що особливу увагу варто при-діляти саме менеджменту персоналу банку, адже неможливо вирішувати проблеми без наявної компетентної, творчої, креативної позиції працівників. Ко-мерційним банкам необхідно звернути особливу увагу на вивчення проблем управління персоналом з метою визначення заходів щодо їх вирішення, що в свою чергу призведе до можливості розробки покращеної та більш дієвої по-літики розвитку в майбутньому.

Аналіз основних досліджень та публікацій. Дослідженням питань управління банківським персоналом займались наступні втчизняні науковці,які розглядали це питання під різними кутами зору: А.А. Мещеряківа [6], О.С. Любунь [5], А.Т. Головко,В.І.[4], Грушко, М.П. та ін. Молоді науковці також проводили активні пошуки у сфері питань управлінняперсоналом банку, а саме Т.Л.Мостенська[7] та М.В.Посмітна [8]. У їхніх дослідження велика увага приділена управлінню персоналом в межах сучасної банківської корпоративної культури. У їхніх працях досліджено місце управління персоналом в межах сучасної корпоративної культури банку.

Метою дослідження є вивчення особливостей управління персоналом банку.

Управління персоналом являє собою сукупність методів і прийомів, застосування яких дозволяє ефективно здійснювати управління персоналом в організації. Насправді немає універсальних рецептів і правил, які однаково ефективно підійшли б до будьякої організації. Це пов'язано в першу чергу зі швидко змінним темпом життя сучасного світу. Тобто управління персоналом банку в сучасному світі являє собою загальну систему рекомендацій, а не чітко встановлені правила, які були б універсальними та підходили кожному банку[9].

Від того, наскільки якісно і ефективно організовано управління персоналом у банку, залежить результативність роботи всієї організації в цілому. Тому керівництву будь-якого фінансової установи варто приділити особливо пильну увагу формуванню кадрової системи. Зовнішнє оточення являє собою швидке, рухливе і динамічне середовище. Тому банкам, щоб залишатися конкурентоспроможними, варто грамотно будувати власну кадрову політику. Отже, формування гнучкої та ефективної служби персоналу - це єдиний шлях підвищення результативності діяльності як співробітників усередині організації, так і банку в цілому. Управління персоналом у банківській структурі - це складний процес, що включає в себе багато елементів, таких як : складання колективу, його раціональний розподіл та ефективне використання; забезпечення максимальної лояльності персоналу до банку; правове забезпечення системи управління персоналом;

доведення до співробітників банку політики служби персоналу та політики банку в цілому; забезпечення установи кваліфікованим персоналом, відповідним пропонованим вимогам; формування команди та зміцнення духу кожного з її членів; забезпечення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі; створення об'єктивної системи винагород, тобто вироблення єдиних критеріїв для всіх категорій персоналу; оцінка та виявлення потреб персоналу. Управління персоналом здійснюється через кадрову службу в організації. Якість виконання напряму залежить від чисельності цієї кадрової служби. При її недостатньості- завантаженість кадрових працівників буде надмірною, відповідно буде страждати і якість роботи. При надмірності персоналу буде спостерігатися низька завантаженість і необгрунтовані високі витрати на його утримання. Як правило, чисельність кадрової служби формується, виходячи із загальної чисельності співробітників банку, з розрахунку: 1 спеціаліст з персоналу на 100 осіб співробітників. Таким чином, головною метою здійснення ефективного управління персоналом банку є досягнення конкурентоспроможності на зовнішньому і внутрішньому ринках.

При здійсненні управління персоналом в будь-якій організації, в тому числі і банку, найбільш ефективним є комплексний вплив на персонал з використанням різних методик. Необхідно враховувати, що застосування тих чи інших методів у різних ситуаціях може переважати, але в цілому всі вони повинні застосовуватися в сукупності. Управління персоналом будь-якого банку починається з планування, підбору і розподілу персоналу, який відповідає всім заданим вимогам. Кадрова політика будь-якого банку орієнтована на довгострокову перспективу. Своєю метою планування кадрів має на увазі забезпеченість банку персоналом з метою довгострокового співробітництва. Тому дуже важливо створити такі умови, за яких кожен співробітник може максимально реалізуватися і розкрити свій потенціал. Крім того, якісна діяльність банку неможлива без мінімальної кількості співробітників, її забезпечують. У цьому випадку планування персоналу вирішує завдання кадрового голоду на кожному з етапів розвитку фінансової організації. Кадрове планування включає в себе визначення потреб у персоналі, яке дозволяє визначити в кожний конкретний період розвитку банку якісну і кількісну потребу в співробітниках. При цьому необхідно враховувати, що потреба в персоналі банку прямо залежить від його організаційної структури, обсягів роботи, системи управління, кваліфікації наявних співробітників і стратегічних планів розвитку банку. Планування чисельності персоналу банку здійснюється в кілька етапів: проводиться аналіз наявного персоналу за різними параметрами; розраховується потреба в персоналі на певну перспективу, виходячи із

стратегічних завдань банку; проводиться зіставлення отриманих та наявних даних; складається план по задоволенню потреб у персоналі. План може включати в себе внесення змін в структуру управління, залучення додаткового персоналу, перенавчання наявних співробітників, розвиток найбільш цінних кадрів банку і багато іншого. Після того, як штат укомплектований і банк функціонує в задовільному режимі, рекомендується періодично проводити оцінку знань працівників у вигляді атестації. Її рекомендовано проводити 1 раз на два роки. Атестація проводиться з метою перевірки кваліфікованих знань персоналу та підтримання його на рівні, необхідному для якісного виконання поставлених завдань. Для отримання об'єктивних результатів оцінки персоналу рекомендується включити оцінку таких параметрів: результати праці; професійно-ділові якості; особистісні якості. Ці параметри можуть змінюватися або доповнюватися залежно від критеріїв, значущих з тієї чи іншої посади в банківській структурі[10].

Залученість персоналу у діяльність банку - це показник, який найбільш точно характеризує внутрішній стан корпоративної культури, збіг інтересів і цілей організації і співробітника, показує ставлення персоналу до організації в цілому. Цей показник є обов'язковим для контролю та оцінки. За допомогою цієї інформації з'являється можливість найбільш ефективного та якісного управління персоналом. Залученість персоналу у діяльність банку - це завдання реалізації таких блоків кадрової політики, як правильним чином вибудувана система відбору, мотивації, адаптації, оцінки та розвитку персоналу[2]. Реалізація цих елементів підвищує ініціативність і результативність співробітників, забезпечуючи лояльність персоналу до організації і керівництву. Залученість персоналу включає в себе такі елементи, як: робота в команді; командне навчання; кар'єрний ріст; висока відповідальність персоналу; формування корпоративної культури. Залученість співробітника у діяльність банку повинна відбуватися поетапно і може включати в себе наступні кроки: інформування співробітника; регулярна консультація співробітника; вибудовування відносин на рівні партнерства; розширення зони відповідальності. Таким чином, залученість співробітників банку є необхідним елементом ефективної системи управління персоналом[3]. Однак домагатися залученості всього персоналу в процес діяльності банку немає необхідності. Цілком достатньо сформувати високорезультативним команду, яка буде основою, «кістяком» організації. І надалі, орієнтуючись на неї, інший персонал банку буде проявляти більше лояльне ставлення як до самої організації, так і до керівництва.

Ефективне управління персоналом в комерційному банку неможливе без здійснення зворотнього зв'язку. Тільки на його основі можна виявити, наскільки в організації задоволені внутрішні потреби персоналу. Однак не варто впадати в крайнощі і намагатися догодити кожному співробітнику. Турбота про персонал повинна здійснюватися тільки в рамках стратегічного досягнення поставлених цілей організації.

Принципи управління персоналом банку можемо розглянути на прикладі КБ Приват Банку. Приват-банк - один з найбільших комерційних банків в Україні, який здійснює свою діяльність на протязі вже більше 20 років. Розуміння того, які підходи необхідно використовувати для ефективного управління персоналом, формувалося впродовж тривалого часу під впливом зовнішнього і внутрішнього середовища. При цьому сформована кадрова політика банку повною мірою заснована на стратегії його розвитку і швидко реагує на будь-які її зміни, підлаштовуючись відповідним чином. Основні принципи, на яких базується управління персоналом в Приват-банку: Чітка система прав і розподілу обов'язків між співробітниками банку. Це прописується в посадових інструкціях, що дає працівникові розуміння того, за що він несе відповідальність. Жорстка система виконавчої дисципліни. Лояльні відносини між керівником і підлеглим. Це дозволяє в будь-який момент звернутися до керівництва для обговорення різних питань. Формування команди з високопрофесійних фахівців. Демократична корпоративна культура. Таким чином, якісне і ефективне управління персоналом в комерційному банку можливо тільки на основі правильно вибудуваної кадрової політики[1].

Отже, можемо зробити висновки, що задля ефективного та раціонального функціонування банку, потрібно приділяти велику увагу саме персоналу банку, адже від персоналу залежить успішність роботи банку. Потрібно створювати кадрову службу в організації, яка б постійно займалась навчанням персоналу, перевіркою відповідності знань працівників, актуалізацією знань робітників та створенню сприятливої атмосфери серед працівників банку та самою організацією.

Список використаної літератури

1. Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування та використання. - Донецьк: Юго-восток, 2006. - 144 с.
2. Веснін В. Р. Менеджмент персоналу: Учеб. посібник. - М.: Еліт-2000, 2001. - 304 с.

3. Любунь О.С Система банківського менеджменту: ж[навч. посіб.]. - О.С Любунь. - К.: Кондор, 2007. - 356 с.
4. Мещеряков А.А. Організація діяльності комерційного банку: [навч. посіб.]. - К.: Центр учбової літератури, 2007. - 608 с.
5. Мостенська ТЛ. Управління кадровим потенціалом сучасного банку // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури. - 2012. - № 33. - С. 52-59.
6. Посмітна М3. Проблеми трудової мотивації співробітників банку // Вісник соціально-економічних досліджень. - 2012. - Вип. 2(45) - С. 286-289.
7. Травін В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персоналу підприємства: Навчально-практичний посібник. - М.: Справа, 2000. - 272 с.
8. Щокін Г. В. Основи кадрового менеджменту: Підручник. - 3-е изд., Перераб. і доп. - Київ: МАУП, 1999. - 288 с.

Ковтун Вікторія Миколаївна
Науковий керівник – Бицюра Ю. В.

ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ЗМІНИ СТРУКТУРИ ВИТРАТ ДОМОГОСПОДАРСТВ НА ОСНОВІ ЗАКОНУ ЕНГЕЛЯ

Вступ. Після здобуття Україною незалежності головними цілями розбудови нової соціально-економічної моделі було проголошено людський розвиток, забезпечення гідного рівня життя, економічних свобод та соціального захисту громадян. Проте реальні наслідки трансформації економічної системи на ринкових засадах проявились у таких негативних фактах, як зниження реальних особистих доходів та значна їх диференціація, зубожіння населення, зростання соціальної напруженості в країні.

Рівень та структура споживання є важливими індикаторами економічного і соціального стану домогосподарств, тому їх дослідження має велике значення при розробці та реалізації державних програм, спрямованих на усунення диспропорцій у життєвому рівні різних соціально-економічних груп населення. На формування та ступінь задоволення споживчих потреб і добробуту домогосподарств впливають різноманітні фактори, це й їх чисельний склад, наявність дітей, стать, вік, соціальний статус, але,

безумовно, найсуттєвіший вплив із них мають рівень, джерела та регулярність надходжень загальних доходів домогосподарств.

Дослідженням залежності між рівнем споживання домогосподарств та їхніми доходами займалися такі відомі іноземні вчені-економісти, як Е. Енгель, А. Швабе, В. Арнольд, Дж. Хікс, Дж. М. Кейнс, П. Самуельсон. Серед сучасних вітчизняних учених над даною проблемою працюють А. Єріна, І. Калачова, Е. Лібанова, О. Осауленко та інші [1].

Виклад основного матеріалу дослідження. Домогосподарство – це особа або група осіб, об'єднаних з метою забезпечення всього необхідного для життя, тобто об'єднаних спільним веденням господарства. Сучасна економічна теорія розглядає домогосподарство як один із суб'єктів ринкової системи, що виконує такі функції:

1) постачання ресурсів;

2) споживання товарів і послуг;

3) заощадження доходів;

4) інвестор доходів.

Доходи населення – це сукупність грошових коштів та натуральних надходжень, спрямованих на підтримку фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини і на задоволення їх потреб.

Джерелами формування доходів домогосподарств виступають доходи, які представляють собою частину національного доходу країни, адже домогосподарство є безпосереднім учасником суспільного виробництва, зокрема через постачання на ринок факторів виробництва, що дає змогу даному суб’єкту приймати участь у розподілі та перерозподілі національного доходу і претендувати на певну його частку. Це обумовлено правом власності на той чи інший ресурс, від так, відносини власності багато в чому визначають пропорції розподілу та частку доходу на яку може претендувати кожен учасник.

Реалізація учасниками домогосподарства своєї здатності до праці визначає можливість отримання доходу у формі заробітної плати.

З переходом України на ринкові основи функціонування економіки, однією з складових якої є існування приватної власності, вітчизняні домогосподарства отримали змогу доповнити можливі джерела своїх грошових доходів, зокрема за рахунок доходів від власності, що проявляються у вигляді ренти, процентів, дивідендів.

Витрати – це сума платежів домогосподарств за товари та послуги, отримані у звітному періоді, сума коштів, направлених ними на купівлю акцій, сертифікатів, валюти,

нерухомості, на будівництво, допомогу родичам і знайомим та інші внески. Для всебічного аналізу використання ресурсів домогосподарств вивчаються грошові витрати, які відповідають наведеному вище визначенню, їх основна складова – споживчі витрати, а також розраховується зведений показник сукупних витрат [2].

Споживчі витрати можуть бути класифіковані по-різному, наприклад, поділені на товари та послуги. Так, міністерство торгівлі США ділить споживчі витрати на такі групи:

1) витрати на товари довгострокового користування, тобто такі, які служать більше ніж один рік: автомобілі, персональні комп'ютери, магнітофони, телевізори, холодильники тощо;

2) витрати на товари короткострокового користування – такі, що служать менше ніж один рік: продукти харчування та більшість предметів одягу;

3) витрати на послуги: лікаря, перукаря, установ освіти, культури та ін. [3].

Першим, хто виявив залежність між зміною доходів домогосподарств та структурою їх споживання, був німецький статистик Е. Енгель, який звернув увагу на поступове зменшення питомої ваги витрат на харчування в бюджеті домогосподарств із збільшенням його абсолютної величини. Е.Енгель стверджував: «Обстеження різноманітних бюджетів засвідчило не тільки те, що чим менше дохід, тим більша його частина витрачається на харчування, але також те, що харчування, крім того, погіршується; воно показало далі, що чим менше дохід, тим більша його частина спрямовується на фізичне утримання і менша залишається для духовного розвитку» [5].

Закон Енгеля – закон, який відображає тісний взаємозв'язок між рівнем доходів і структурою витрат сім'ї, а також обернено пропорційну залежність між часткою витраченого національного доходу на споживання та рівнем добробуту населення. Відповідно до Закону Енгеля, із зростанням доходів сім'ї питома вага витрат на харчування знижується, частка витрат на придбання одягу, оплату житла та комунальних послуг змінюється не суттєво, а питома вага витрат на задоволення культурних та інших нематеріальних потреб помітно зростає.

Зовнішні взаємозв'язки, на думку Енгеля, діють як закон природи, якому влада не може протидіяти. Водночас німецький учений А. Швабе відзначав обмеженість окремих положень закону Енгеля, зокрема те, що від доходів залежить тенденція змін витрат на житло. Відомий російський економіст С. Струмілін обґрунтував висновок про тіснішу залежність витрат на харчування з розміром сім'ї та віком її членів.

Перевіримо як діє закон Енгеля на основі статистичних даних по доходах і витратах домогосподарств України.

Таблиця 1. Структура грошових витрат домогосподарств з різними середньодушовими еквівалентними грошовими доходами у 2013 році в Україні (у середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство)

	Усі домогос-подарства	Із середньодушовими еквівалентними грошовими доходами у місяць, грн.				
		До 480,0	480,1 – 840,0	840,1 – 1200,0	1200,1 – 1560,0	1560,1 – 1920,0
Усього грошових витрат, грн.	3499,8	1077,9	1945,4	2269,5	2606,5	3254,5
Відсотків						
Споживчі грошові витрати	89,4	96,9	94,0	93,1	92,0	90,7
Продовольчі товари	52,6	65,0	63,3	58,3	57,6	54,4
Непродовольчі товари та послуги	36,8	31,9	30,7	34,8	34,4	36,3
Грошова допомога знайомим	3,5	0,3	0,9	1,9	2,9	3,4
Інші витрати	7,1	2,8	5,1	5,0	5,1	5,9

Продовження таблиці 1

	Із середньодушовими еквівалентними грошовими доходами у місяць, грн.					
	1920,1 – 2280,0	2280,1 – 2640,0	2640,1 – 3000,0	3000,1 – 3360,0	3660,1 – 3720,0	Понад 3720,0
Усього грошових витрат, грн.	3838,0	4237,0	4485,2	4997,0	5451,7	7294,7
Відсотків						
Споживчі грошові витрати	90,9	89,6	89,4	89,0	88,0	78,3
Продовольчі товари	53,3	51,2	50,9	51,6	47,6	39,5
Непродовольчі товари та послуги	37,6	38,4	38,5	37,4	40,4	38,8
Грошова допомога знайомим	3,6	3,6	4,0	4,4	4,2	5,0
Інші витрати	5,5	6,8	6,6	6,6	7,8	16,7

Джерело: [3]

Аналіз статистичних даних показав, що для домогосподарств України закон Енгеля є справедливим. Наприклад, з низькими середньодушовими доходами розміром у 1200,1 – 1560,0 гривень українці витрачають більше половини (57,6%) своїх доходів на продовольчі товари, тоді як з доходами розміром понад 3720,0 гривень частка витрат на продовольчі товари знижується до 39,5%.

На основі даних табл. 1 побудуємо графік залежності частки витрат на продовольчі товари від рівня доходів домогосподарств України у 2013 році.

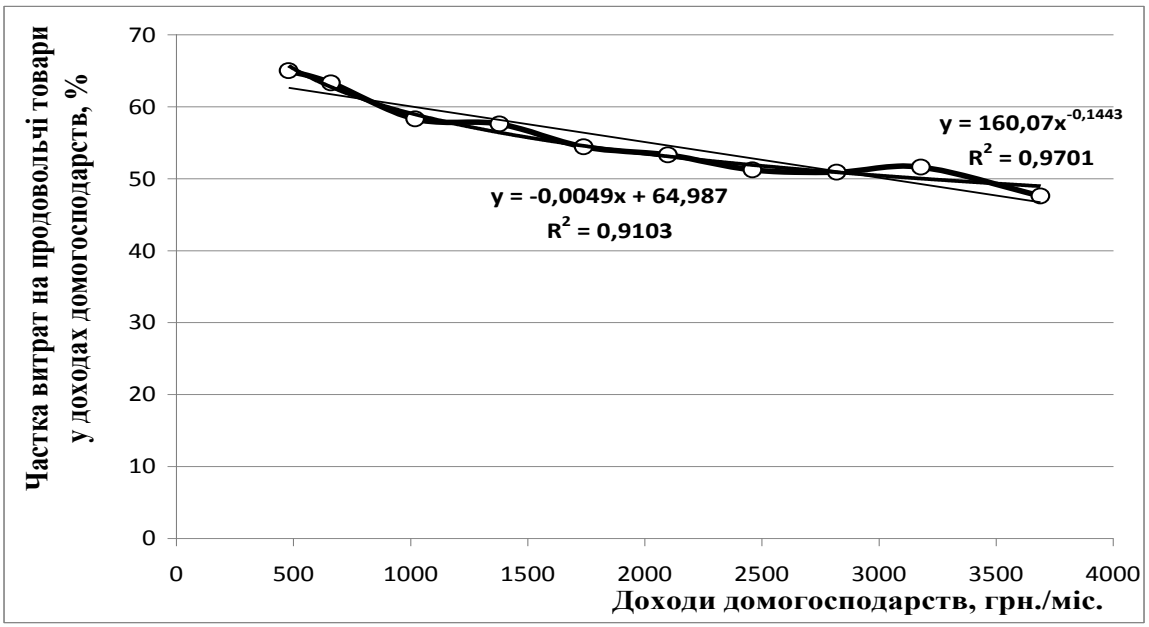


Рис. 1. Залежність частки витрат на продовольчі товари від рівня доходів домогосподарств України

Економіко-математичне моделювання залежності частки витрат на продовольчі товари від рівня доходів домогосподарств України підтвердило обернену залежність між зазначеними величинами. Зокрема, цей зв'язок дуже тісно відображається функціями $y = -0{,}0049x+64{,}987$ та $y = 160{,}07x^{-0{,}1443}$. Коефіцієнт апроксимації вищим є у степеневої функції ($R^2=0{,}9701$) порівняно з лінійною функцією ($R^2=0{,}9103$). Це свідчить про те, що зі зростанням доходів домогосподарств України частка витрат на продовольчі товари зменшується але все меншими темпами. Тобто навіть відносно багатші домогосподарства України не можуть дозволити собі різко зменшити витрати на продовольчі товари, оскільки вимушені витрачати на них трохи меншу половину своїх доходів, рівень яких є набагато нижчим порівняно з доходами домогосподарств розвинутих країн.

Розглянемо ситуацію в інших країнах Європи. За отриманими результатами виявилося, що громадяни України на продукти харчування витрачають в середньому 52,6%, тоді як з числа європейських країн, найменше витрачають мешканці Люксембургу – 8,8%. Менше 10% витрачають також мешканці Великобританії та Швеції, споживачі у вісімнадцяти країнах Європи витрачають на їжу від 10% до 20%, у сімох країнах по 20-30% та 30-40%, чотирьох 40-50%.

Такий високий показник витрат домогосподарств на продовольчі товари в Україні зумовлений значною частиною коштів, які обертаються в тіні та не включені в офіційну структуру споживчих витрат, високими цінами на продукти по відношенню до низького

рівня доходів населення. Рівень витрат на культуру і відпочинок та продукти харчування виражає обернено пропорційну залежність: чим більше витрачає населення на товари першої необхідності, тим менше собі може дозволити відпочивати.

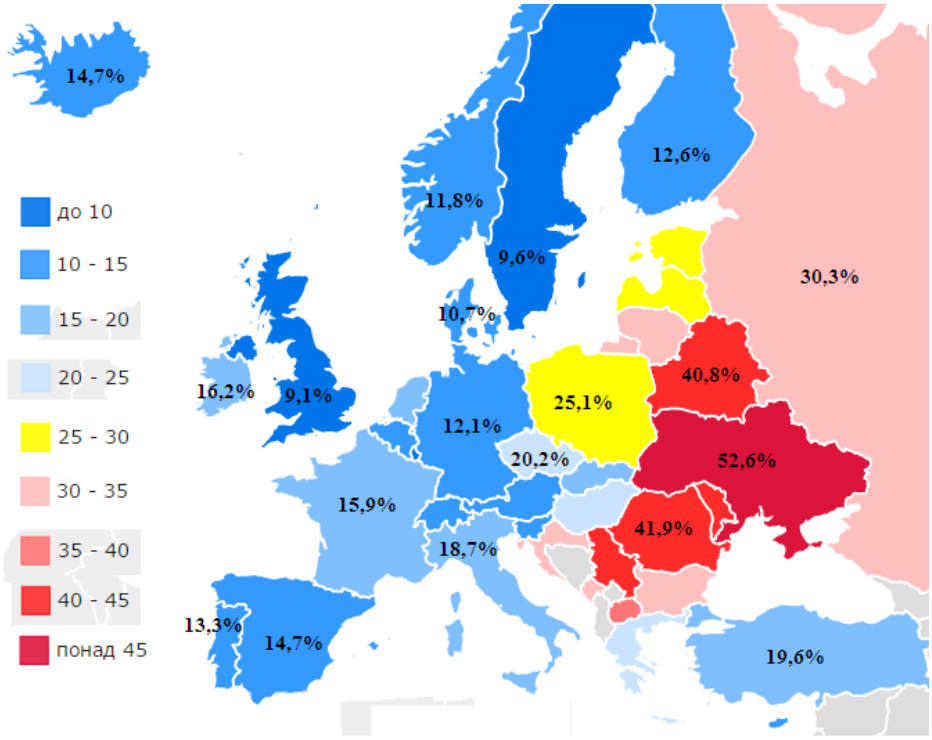


Рис 2. Географія рівня витрат на продукти харчування серед європейських країн у 2013 році

Джерело: [4]

Висновки. Проведена оцінка впливу доходів на рівень та структуру споживання домогосподарств України на базі вибіркового обстеження умов їхнього життя доводять актуальність положень німецького економіста та статистика Е. Енгеля, висунутих ще у 50-х рр. XIX ст.

Аналіз структури споживання в різних країнах світу дає підставу зробити висновок, що рівень і тенденції соціально-економічного розвитку країни суттєво впливають на структуру витрат сімейних бюджетів. Структура споживання громадян України характеризується досить високою питомою вагою витрат на продовольчі товари. Наростання кризових явищ, спад виробництва, інфляційні процеси, зниження реальної заробітної плати спричинили зростання цих витрат у структурі використання грошових доходів. Досвід розвинутих країн світу засвідчує, що із зростанням доходу домогосподарств попит на товари і послуги низької якості зменшується, а на високоякісні зростає.

Список використаних джерел

1. Економічна теорія: Політекономія: Підручник / за ред. В.Д. Базилевича. – К.: Знання, 2006. – 631 с.

2. Політична економія: Навч. посібник / К.Т. Кривенко, В.С. Савчук, О.О. Бєляєв та ін.; за ред. К.Т. Кривенка. – К.: КНЕУ, 2001. – 508 с.

3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org

4. Infolight – інформаційно-аналітичний центр [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://infolight.org.ua

5. Engel Є. Das Rechnungsbuch der Hausfrau und seine Bedeutung im Wirt-schaftleben der Nation. Berlin, 1881. P. 39.

Конопля Анастасія Валеріївна

Науковий керівник – Щербакова Ю.Е.

НЕСТАНДАРТНІ СПОСОБИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Актуальність теми: на даному етапі соціального розвитку - це одна з найважливіших та вагомих тем. В житті кожного саме робота займає більшу частину нашого часу. Якщо розглянути більш глибоко, то робота - це і є основний стимул не тільки для задоволення фінансових потреб, а й для стимулювання особистого розвитку та успішного розвитку компанії.

Проблемна ситуація полягає у доцільному виборі системи мотивації для кожного працівника відповідно до його потреб. Для керівника компанії є дуже важливим правильно та своєчасно виявити ці потреби і в необхідному напрямку зреагувати. На сучасному етапі не всі компанії розуміють, що доречна мотивація працівників є прямо пропорційною досягненню цілей компанії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій: Питанням мотивації приділяли увагу такі зарубіжні психологи, як: Маслоу А., Альдерфер К., Герцберг Ф., Макклелланд Д., Макгрегор Д., Адамс С., які розробили традиційні теорії мотивації. Нестандартно підійшов до розгляду

питань мотивації працівників американський художник-мультиплікатор Уолт Дісней.

Мета даної роботи – на прикладі компанії «Сушия» розглянути нестандартні способи мотивації персоналу.

Виклад основного матеріалу. Щоб розглянути дану тему, з початку треба чітко визначити, що таке мотивація. Поняття «мотивація» походить від латинського слова «movere» - рухати. Існує кілька визначень мотивації:

- ✓ Мотивація – це спонукання до дії;
- ✓ мотивація – це здатність людини задовольняти свої потреби у вигляді будь-якої діяльності;
- ✓ мотивація – це динамічний психофізіологічний процес, який управляє поведінкою людини і визначає його організованість, спрямованість, стійкість і активність.

Можна виділити чинники, які спонукають людину діяти та активізувати свої дії: потреби, інтереси, мотиви і стимули.

Потреби – це відчуття фізіологічного, соціального або психологічного дискомфорту, нестачі чогось, необхідність у чомусь, що потрібне для створення і підтримки нормальних умов життя. Потреби у свідомості людини перетворюються на інтерес або мотив, який і спонукає людину до певної цільової дії. Але на відміну від потреб, мотив не тільки спонукає людину до дії, а й визначає, що треба зробити і як саме здійснюватиметься ця дія.

Вивчаючи цю тему, ми зіткнулись з різними точками зору: деякі вважають, що мотивацією є сукупність процесів, що відповідають за спонукання і діяльність. Інші визначають мотивацію як сукупність мотивів.

Для людини мотив представляється у формі специфічних переживань, які можуть характеризуватися позитивними емоціями від досягнення цього предмета, або ж негативними, пов'язаними з незадоволеністю в сьогоденному положенні. Щоб усвідомити мотив, потрібно проробити серйозну внутрішню роботу.

Розглядаючи теорії мотивації, які вивчають і аналізують потреби людини, їхній зміст і те, як вони пов'язані з його мотивацією, виникає багато питань, відповідь на які дає змогу зрозуміти, що спонукає людину до тієї чи іншої діяльності, які потреби мотивують її поведінку. Вивчення цих потреб призвело до появи трьох головних напрямків:

- ✓ Змістовні теорії мотивації;
- ✓ процесуальні теорії мотивації;
- ✓ теорії, в основі яких лежить специфічна картина людини.

Змістовні теорії мотивації аналізують фактори, які впливають на мотивацію.

Здебільшого, вони сконцентровані на аналізі потреб людини. Змістовні теорії описують структуру потреб та їхній зміст, а також те, як все це пов'язано з мотивацією індивіда. Акцент робиться на розуміння того, що спонукає людину до діяльності зсередини. Головними теоріями цього напряму є: теорія ієрархії потреб Маслоу, теорія ERG Альдерфера, теорія набутих потреб Макклелланда і теорія двох факторів Герцберга.

Процесуальні теорії мотивації аналізують те, як людина розподіляє зусилля для досягнення нових цілей, і який тип поведінки буде нею для цього обраний. У процесуальних теоріях поведінка людини визначається не тільки потребами, але й функцією її сприйняття і очікування, пов'язаних з конкретною ситуацією, і можливих наслідків того типу поведінки, який обрала людина. Сьогодні існує понад 50 процесуальних теорій мотивації, але основними в цьому напрямку вважаються: теорія Врума, теорія Адамса, теорія Портера-Лоулера, теорія Локка і концепція партисипативного управління.

Теорії, в основі яких лежить специфічна картина працівника, беруть за основу певний зразок працівника, його потреби і мотиви. До цих теорій відносяться: теорія Макгрегора і теорія Оучи.

Ми не будемо досконало розглядати кожну з цих теорій, тому що наша головна мета полягає в розгляді мотивації на практиці на теоретичній основі. Всі методи мотивації, які сьогодні успішно застосовуються в житті людини, можна розділити на дві основні категорії:

- ✓ мотивація персоналу;
- ✓ самомотивація.

Якщо ми будемо виступати в ролі керівника, то нам потрібно чітко усвідомлювати й розуміти, що рухає людиною, що спонукає її до діяльності, які мотиви покладено в основу її дій. Для цього необхідно знати як виникають або викликаються ті чи інші мотиви, як і яким чином мотиви можна привести до дії, як здійснюється мотивація людей. Тому, краще визначати мотивацію як створення у працівників стимулів до праці з повною віддачею.

Для ефективної діяльності підриємства недостатньо відібрати кваліфікований персонал, багато що залежить від мотивації працівників. При створенні системи мотивації, треба пам'ятати, що вона націлена на виникнення у робітника бажання і готовності працювати саме в цій компанії.

Якщо обрати методи вимог і тиску на працівника, як показує практика, це не значно підвищить віддачу. В той час як мотиваційні засоби будуть активізовувати, спрямовувати і підтримувати самостійну поведінку працівника.

Коли людина йде на роботу, вона очікує не тільки матеріальної забезпеченності, а й,

що є не менш важливим – психологічного комфорту.

Для повного складання картини, можемо виділити приклади домінуючих потреб працівника. Потреби: у високій матеріальній винагороді, у комфортних умовах праці, завоюванні визнання, впливовості і владі, у самовдосконаленні, креативності, у досяганні складних цілей, а найголовніше - в цікавій та корисній роботі.

Розумний керівник рахується з індивідуальними потребами працівників і вміє запевнити їх в тому, що ці потреби можуть бути задоволені в межах цієї організації. Керівник знає, що для успіху його компанії за співробітниками слід доглядати, заохочувати і розвивати творчі здібності підлеглих. Премії, корпоративи, дошки пошани - все це минуле століття. Нині для створення системи мотивації співробітників потрібна фантазія. На сучасному етапі розповсюджені такі способи мотивації: тренінги, корпоративи та святкування визначних дат.

Вивчаючи сучасні методи мотивації, ми знайшли доволі цікаву інформацію, Уолт Дісней вигадував різноманітні способи мотивації своїх співробітників. Він чудово розумів потреби працівників і прекрасно знав, що люди, незалежно від умов оплати праці, завжди із задоволенням біжать з тієї роботи, на якій працювати не престижно. Тому він власноруч перетворював непрестижні робочі місця в престижні. Так, малопопулярні серед працівників пральні в готелях парків розваг при Діснеї були перейменовані в текстильні служби, що прирівнювало їх за важливістю зі службою маркетингу або клієнтською службою. Мабуть, в кожній великій компанії знайдуться особливі ідеї того, як зробити співробітників щасливими.

В мене є кілька ідей з приводу мотивації, які можна спробувати впровадити у компанії. Наприклад, несподівані подарунки: не просто найкращому співробітнику місяця, а для всієї команди, це можуть бути звичайні солодощі, для підняття настрою. Замість премії - дати змогу персоналу обирати самому приз. Це може бути похід в кіно, ресторан чи прогулянка на природі.

Звичайно, змагатися з зарплатнею з приводу мотивації навряд чи зможуть всілякі нематеріальні винагороди та заохочення. Але керівнику завжди слід пам'ятати, що люди приходять на роботу зазвичай заради грошей і кар'єри, а йдуть від рутини і поганого керівництва. Тому створення адекватної системи нематеріальної мотивації - це дуже важлива річ в створенні сильної, успішної та цілеспрямованої команди, яка завжди буде націлена на найвищий результат.

На прикладі компанії «Сушия» розглянемо нетрадиційні способи мотивації персоналу. В компанії кожного місяця проходять різноманітні мотиваційні акції:

1. Умови однієї з акцій по всій компанії були такими: кожен ресторан знімає свій

короткометражний чорно-білий фільм, при цьому він висвічує найкращі риси компанії і погляд на те, як кожен з ресторанів повинен підтримувати високий рівень стандарту. Переможець отримував винагороду - новорічний корпоратив.

2. Від кожного ресторану один доброволець, який бажає прийняти участь в акції, повинен виконати такі умови, підготувати презентацію на тему "Яскраві враження". Мета цієї акції - подарувати нашим гостям незабутні враження при відвідуванні ресторанів "Сушия". Переможець отримує подорож на двох по мальовничим містам України.

3. Акція «Хто зверху». Умови акції наступні: «Зроби найвищий середній чек і отримай приз, а також повагу колег. Розігнатись можна без меж, і кожен з вас зможе довести, що він найращий. На щоденній основі буду рахуватися середній рахунок кожного з вас для вашого бачення своїх досягнень. Для розрахунку обираємо середнє значення за період: у кого найвище, той й переможець. За перше місце – грошова винагорода середнього рахунку, який змогли зробити за період проведення акції, а друге місце – половина цього рахунку».

Хочу зазначити, що я завжди приймаю участь в різноманітних акціях, тренінгах, і можу з впевненістю сказати, що одним з двигунів до досягнення кращих показників є мотиваційні акції. Тому що кожному з нас буде надзвичайно приємно, хоча б ненадовго, бути кращим в деяких аспектах робочого процесу.

Отже, залучити і навіть утримувати відповідного співробітника можна не тільки за допомогою грошей. Спонукати кваліфікованого робітника і не дати своєму персоналу перетворитися на сумовитий «офісний планктон» можна і потрібно за допомогою нестандартних способів мотивації. Хочу відмітити одну з особливостей прогресуючих компаній, яка полягає в необхідності постійно змінюватися і здійснювати все нові й нові «прориви». Тому керівництву цих компаній бажаю придумувати способи пробудити креативність своїх співробітників.

Список використаних джерел

1. Дикань Н.В. Менеджмент: навч. посібник / Н.В. Дикань, І.І. Борисенко. – К.: Знання, 2008. – 389 с.

2. Кузнецова Н.В. История менеджмента: учебное пособие для студентов вузов. — М.: Академический Проект, 2002. — 560 с.

3. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П Психологія управління. - Центр навчальної літератури, Київ. 2008 - 201 с.

4. Изобретательная мотивация: секреты успешных компаний [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/ izobretatelnaia-motivaciia-sekrety-uspeshnyh-kompanii-264937.

Коршун Дмитро Іванович
Науковий керівник - Сташкевич О.О.

СТУДЕНТ – РУШІЙНА СИЛА ГРОМАДСЬКОГО УПРАВЛІННЯ

Уже давно ми, студенти, відіграємо у житті світу, у його становленні немалу роль. Не дуже напружуючись можемо пригадати, чиї рухи були фундаментальними революційними рухами у країнах Європи, а віднедавна і в нас, в Україні. Так, це були студенти. Ні для кого із нас не є секретом, що студентство є найбільш активним елементом сучасного світу, що воно уже зі своїх молодих років починає формувати майбутнє, не тільки своє, але і майбутнє чи не усього світу, якщо говорити про студентів з усього ж таки світу.

Кожного дня студенти генерують колосальну кількість ідей, які, після втілення їх у життя, змінюють нашу буденність до неупізнанності, роблять її яскравішою, цікавішою, такою, якою ми не чекаємо її побачити. Студенти завжди знаходять дорогу для кроку вперед, вони роблять цей крок, вони першовідкривачі, вони - піонери у справі, якою займаються.

Часто чую таке запитання: «Ну і що ті студенти? Робочі створюють все те, що ми маємо!» Так от. Я з упевненістю можу сказати, що студенти – це все! Все і всі! Студенти – це вчителі, викладачі, лікарі, поліцейські, це поети і письменники, композитори і співаки, доярки і шофери, інженери і електрики, продавці і контролери, депутати і президенти, посли і міністри. Це все – студенти! Так, у майбутньому, але ж наше майбутнє стоїть за теперішнім, а теперішні ми – це студенти! За останні дві хвилини я так часто згадав це слово, що навіть найнеосвіченому громадянинові будь-якої країни стало б зрозуміло, що це таки щось важливе! Що це не просто слово, статус чи прошарок! Це честь, це сила, яка штовхає у майбутнє увесь світ! І з цим важко не погодитися, адже майже все з того, що ми маємо і користуємося щодня – це плоди праці мільйонів студентів у різні епохи.

Донедавна про студентство України мало хто чув. Студентське самоврядування вишів України не користувалося великою популярністю, багато хто, вступаючи в університети навіть не здогадувалися, що є такий орган у цій структурі і що він настільки потужний і значущий, що його діяльність прописується Законом України. Мало хто знає про це. І, більше того, скажу відверто, я теж не знав про його існування, доки не став його частиною. Вступивши до «гвардії» студентського самоврядування університету, я зрозумів, що це не проста формальність для виконання Закону. Це ефективна, а віднедавна – майже самостійна структурна одиниця університету, яка дбає про захист студентів, їх усебічний розвиток, їх фізичну культуру і їх мистецьку обізнаність. Крім того, я можу ручатися за роботу Студради нашого університету і сказати, що вона працює абсолютно прозоро, без різного роду спекуляцій, не є іграшкою у будь-чиїх руках. І що головне – студентство обирає, хто буде відстоювати їх інтереси. Відносини «студент – самоврядування» побудовані на абсолютній довірі один до одного, що і забезпечує нашу згуртованість і впевненість у завтрашньому дні. Звичайно, як і в будь-яких політичних колах (а одним із таких є і наше самоврядування), неможливо обійтися і без опозиційних поглядів, але це тільки сприяє ширшому вивчення різних проблематичних ситуацій і допомагає прийняти рішення, яке буде максимально сприяти навчанню студентства, його розвиткож2ві та саморозвиткові студентського самоврядування.

Із вступом у дію чинного Закону України «Про вищу освіту», студентське самоврядування в усіх університетах України отримує більше повноважень, ніж у попередні роки його існування. Винятком не є і наш НПУ ім. М.П. Драгоманова. Положення з роботи студентського самоврядування були «підігнані» під цей Закон, тому можна констатувати, що ми максимально наблизилися у своїй роботі до виконання цього Закону.

Також важливо згадати про окремий орган студентського самоврядування (ОСС) – Конференцію студентів, яка скликається не менше одного разу у рік в обов’язковому порядку. Ця Конференція – вищий орган студентського самоврядування. Вона відбулася і цього року і це була одна із найефективніших Конференцій. По-перше, це перша Конференція, на яку вперше прийшло більше двохсот студентів (а точніше, їх було 228). Зважаючи на такий широкий відгук студентства на запрошення взяти участь у Конференції можна констатувати, що для студентів питання якості освіти і безпосередньої робити Студради у цьому напрямку є важливим на даному етапі і що вони готові активно

діяти задля розвитку свого університету. По-друге, саме на ній і були прийняті нові поправки у Статут ОСС і вирішено ще багато важливих питань.

Різні громадські об'єднання студентів доводять нашу небайдужість до всього суспільного життя. Як приклад – «Студентський волонтерський рух», діяльність якого можна відслідковувати у соціальних мережах.

Також, у нашому університеті існують і інші студентські організації, які самостворилися і діють на благо університету, студентства і країни в цілому. Однією із таких студентських груп є «Драгоманівці», активісти якої прикладають багато зусиль для вирішення проблемних питань, які вже давно є в університеті і знищують зародки нових проблем.

Усі органи студентського самоврядування нашого університету дотримуються принципів чесності, об'єктивності і гласності, що забезпечує якість роботи, довіру студентського товариства та ефективність боротьби за якісний розвиток університету, дотримання законодавства та якість освіти.

Попри те, що ОСС виконують таку важливу роль у формуванні свідомого студентства, кожен студент окремо є куди важливішою ланкою у нашому світі. За кожним із нас закріплена наша власна думка про будь які явища, процеси тощо, і вона має право на життя у будь-якому випадку. Кожен зі студентів із дня у день приносить свій маленький вклад у розвиток світу, засвоюючи вже здобуті попередніми поколіннями знання та використовуючи їх для подальшого розвитку світу у всіх сферах його життєдіяльності. Ми, студенти, є реалізаторами ланцюга «вивчи – реалізуй на практиці – знайди альтернативу, яка змінить світ». І саме цей процес забезпечує увесь прогрес, в тому числі і прогресивний розвиток системи освіти, підвищення якості освіти та об'єктивності її оцінювання.

І на завершення я хотів би привести таку алегорію:

Я – студент! Ми - студенти! А студенти це що? Це пасивний дохід у скарбницю громадського управління як освітою, так і країною в цілому. Пройде зовсім небагато часу, і цей пасив стане беззаперечним активом, який почне діяти, діяти рішуче і приносити свої плоди, якими потім будуть користуватися наші діти, наші внуки, брати і сестри, і молодші, і старші. Ми маємо той потенціал, у когось ще навіть не розкритий, який перетворюється у першопоштовх у творенні нового світу, який запустить потужний механізм цілісної системи правління, життя, елементом якого є і наша з вами освіта!

Тож, пишайтеся тим, ким ви є і що ви робите, адже за вами майбутнє!

Список використаних джерел

1. Ванькович У. Студентське самоврядування в Україні / У. Ванькович. – К. : Молодіжна альтернатива, 2004. – 60 с.
2. Жуковський Я. Студентське самоврядування: гра чи дійсність [Електронний ресурс] / Я. Жуковський. – Режим доступу : http://www.osvita.org.ua
3. Каюмова О. Участь органів студентського самоврядування та їх об'єднань у формуванні та реалізації освітньої та молодіжної політики / О. Каюмова. – Львів : Юриспруденція, 2008. – 176 с.
4. Кращенко Ю. Студентське самоврядування в освітньо-виховному середовищі вищої школи України та зарубіжжя [Електронний ресурс] / Ю. Кращенко. – Режим доступу : www.vsrmon.org.ua/studlibrary/manage/1167-2009-12-04-16-48-58
5. Щербаченко В. Студентське самоврядування. Чому нас навчила Польща [Електронний ресурс] / В. Щербаченко. – Режим доступу : http://www.ukraine-poland.com/u/dosvid/molod.php?id= stud_samovriad.txt ж2
6. Щербаченко В. Розвиток студентського самоврядування в університетах Республіки Польща / В. Щербаченко // Громад. ініціативи. – 2001. – № 4 (10). – С. 18- 20.

Liudmyla Kramarenko

Scientific director – Dielini M.M.

RELATIONSHIP BETWEEN THE EU AND UKRAINE

Nowadays relationships between Ukraine and the EU are under a big discussion. There're many doubts about intentions of both sides, benefits and loss that everyone may have. In this article we tried to be objective and show how pure and deep are ties between the EU and Ukraine, using just facts and no emotions. So **relevance** of the article is determined by political situation Ukraine is having right now, what increases the interest to Ukraine-EU bonds. **The purpose** of the article is to reveal the level of integration processes between the EU and Ukraine.

Relations between Ukraine and the European Union were first established in December 1991, when the Minister of Foreign Affairs of the Netherlands, holding the Presidency of the EU at that time, officially recognized Ukrainian independence on behalf of the European Union [1].

The policy of Ukraine aiming to develop Ukraine – EU relations is based on the Law of Ukraine dating from the 1st of July 2010 "On the Foundations of Internal and Foreign Policy". According to Article 11 of this Law, one of the key elements of Ukrainian external policy is «ensuring the integration of Ukraine into the European political, economic and legal area in order to obtain the EU membership».

At the same time, the intention of Ukraine to develop the relations with the EU which are based on the principles of integration was announced long time before. In the Decision of the Verkhovna Rada of Ukraine (the Parliament of Ukraine) adopted on the 2nd of July 1993 "On the Key Directions of the Foreign Policy of Ukraine", Ukraine declared its European integration aspirations for the first time. The document indicated that «the priority of Ukrainian foreign policy is Ukrainian membership in the European Communities, as long as it does not harm its national interests. In order to maintain stable relations with the EU, Ukraine shall conclude an Partnership and Cooperation Agreement, the implementation of which shall become the first step towards its association and, later, full membership in this organization» [2].

The support of the EU integration course is also traditionally granted by the Verkhovna Rada of Ukraine. For instance, the corresponding provisions are contained in the Decision of the Verkhovna Rada of Ukraine "On parliamentary hearings on the cooperation of Ukraine and the EU", approved on the 28th of November 2002; in the Declaration of the Verkhovna Rada of Ukraine of the 22nd of February 2007 concerning the beginning of negotiations on the new agreement between Ukraine and the EU as well as the Decree of the Verkhovna Rada of Ukraine of the 19th of May 2011 concerning recommendations of parliamentary hearings on state of affairs and perspectives of economic relations development between Ukraine and the EU and Ukraine and the Customs Union [1].

Decision of the state leadership of Ukraine in November 2013 to refuse from signing of Ukraine – EU Association Agreement evoked the start of the mass peaceful protest in Ukraine to protect the European aspirations of Ukrainians, called "EuroMaidan".

After the victory of the Revolution of Dignity in Ukraine, the Verkhovna Rada of Ukraine on the 13th of March 2014 adopted the Resolution "On confirmation of Ukraine's course towards integration into the European Union and priority measures in this direction" confirming irreversibility of Ukraine's European integration, which aims joining the European Union. It was also noted that Ukraine as a European state that shares a common history and values with the European Union has the right to apply for a membership in the European Union in accordance with Article 49 of the Treaty on European Union. By this Resolution the Verkhovna Rada of

Ukraine recommended the Acting President of Ukraine and the Cabinet of Ministers of Ukraine to fulfil a number of immediate steps in the sphere of European integration, especially in the context of Ukraine – EU Association Agreement conclusion.

The signing and ratification of Ukraine – EU Association Agreement in 2014 has launched the process of development of a qualitatively new form of relations on the principles of political association and economic integration [3].

During the signing of the Association Agreement on the 27th of June 2014 and during its ratification on the 16th of September 2014, the President of Ukraine Petro Poroshenko and the Parliament of Ukraine respectively announced statements that Ukraine considers the Association Agreement as further step towards ultimate goal of the European integration – full membership of Ukraine in the European Union.

Starting from the 1st of September 2014 relevant parts of the Association Agreement are effective under conditions of provisional application until its full entry into force upon finalization of the ratification process by all EU Member States [4].

Implementation of the Association Agreement between Ukraine and the European Union is being held on the basis of respective Action Plan for 2014-2017, approved by the Cabinet of Ministers of Ukraine on the 17th of September 2014.

The National Security Strategy of Ukraine, which was approved by the President of Ukraine on the 26th of May 2015, designates integration of Ukraine into the European Union as one of the main aims. According to the Strategy, Ukraine – EU Association Agreement defines strategic guidance for realization of systemic political and socio-economic reforms in Ukraine, comprehensive approximation of Ukrainian legislation to the EU norms and rules [5].

The basic principles and content of the EU policy towards Ukraine are determined by the provisions of the Association Agreement.

The European Union considers Ukraine as the country of primary importance in the framework of the European Neighbourhood Policy (ENP), launched in 2004. The basic principles of the ENP envisage the deepening of political cooperation and economic integration between the EU and its partner countries. This policy is being extended to countries of Eastern Europe, Southern Caucasus, Eastern and Southern Mediterranean, thus unifying the EU approaches towards the development of relations with countries of the specified regions. Taking into consideration the lack of membership perspectives in the ENP, Ukraine declared on the political level that such a policy is insufficient and does not reflect its European aspirations.

In 2008, under insistence of Ukraine and other EU Eastern neighbour countries and also in response to the launch of the «Union for the Mediterranean«, the EU brought forward the proposal to deepen the relations with its Eastern neighbours on the basis of new principles. The EU took its relations with Ukraine as a guide for further development of the partnership with Eastern neighbours on the principles of political association and economic integration. New initiative was named Eastern Partnership and was launched in May 2009 during the Eastern Partnership Summit in Prague. The Eastern Partnership does not provide partner countries with a perspective of candidate status. The Eastern Partnership, first of all, is a multilateral forum for a dialogue between the EU and its neighbours, taking place at regular highest level summits, foreign ministers meetings and thematic platforms at expert level; it is also the platform for exchange of experience and best practices between the EU, its Member States and partner countries in various areas. At the same time the European Union develops bilateral form of its relations with the Eastern Partnership participating states individually and on the basis of differentiation principle [1].

In the course of the last years, but particularly since the start of the Russian aggression against our state in 2014, the situation in Ukraine and developments around it have taken one of the most important places within the EU Common and Security Policy. “Ukrainian issue” is regularly raised in statements, resolutions, conclusions and other documents of the EU institutions and its leadership.

As of today, in conditions of the foreign aggression by Russia, the European Union takes an active stance in defence of independence, sovereignty and territorial integrity of Ukraine and provides active efforts aimed at resolution of the conflict in eastern Ukraine, generated and supported by Russia.

In addition, the EU keeps clear and firm position of non-recognition of illegal annexation of the Autonomous Republic of Crimea and City of Sevastopol by Russia [6].

Conclusion of the Partnership and Cooperation Agreement (PCA) from the 14th of June 1994 (came into force on the 1st of March 1998) initiated the cooperation on broad range of political, economic, trade, and humanitarian issues. The conclusion of the PCA allowed to establish a regular bilateral dialogue between Ukraine and the EU on political and sectoral levels, to introduce trade regulations based on the principles of GATT/WTO, to determine the priorities of Ukrainian legislation adaptation to the European norms and standards (acquis communautaire) in main sectors of the Ukrainian economy. 7 priorities were listed in the PCA, such as: energy, trade and investments, justice and home affairs, adaptation of Ukrainian legislation to that of the

EU, environment protection, transport, border cooperation, cooperation in areas of science, technology and space.

Based on the PCA, the political dialogue between Ukraine and the EU has been developed into annual meetings (Ukraine – EU Summits) with the participation of the President of Ukraine, the President of the European Council and the President of the European Commission; meetings of the Cooperation Council with the participation of the Prime Minister of Ukraine, the High Representative of the EU for Foreign and Security Policy and the Minister of Foreign Affairs of the country holding the rotating presidency of the EU; Committee and sectoral subcommittees responsible for cooperation between Ukraine and the EU; Parliamentary Cooperation Committee; political dialogue meetings of foreign affairs ministers; sectoral dialogues meetings; regular meetings on the working group level [1].

Taking into account that the 10-year term of PCA was expiring in March 2008, Ukraine and the EU launched on the 5th of March 2007 the negotiation process on a new agreement between Ukraine and the EU. Before the new agreement is signed, the PCA is automatically prolonged upon the mutual agreement of both sides. Upon the entry of Ukraine to the Word Trade Orgranization, on the 18th of February 2008 Ukraine and the EU launched negotiations on creating a free trade area, opening ways towards the liberalization of movement of goods, services, capital and non-tariff instruments of economic regulatory policy. On the 9th of September 2008, during the Paris Summit, Ukraine and the EU reached a political agreement that the future agreement between the sides would be an agreement of association type, based on the principles of political association and economic integration. During 15th Ukraine – EU Summit on the 19th of December 2011 the negotiations on the Association Agreement were announced completed and on the 30th of March 2012 the chief negotiators initialed the text of the future Agreement [7].

In two stages – on the 21st of March 2014 and on the 27th of June 2014 the Association Agreement was signed in Brussels by Ukraine, the EU and its Member States. On behalf of Ukraine the political part of Association Agreement was signed by the Prime Minister of Ukraine A.Yatseniuk, economic part – by the President of Ukraine P.Poroshenko. On behalf of the European Union the Agreement was signed by the heads of the EU institutions and leaders of all EU Member States.

On the 16th of September 2014 the Verkhovna Rada of Ukraine synchronously with the European Parliament ratified the Association Agreement. Completion of all Ukrainian and the EU necessary internal procedures allowed to start from the 1st of November 2014 the provisional

application of a large part of the Association Agreement for the period prior to its full entry into force after ratification of the Agreement by all EU Member States.

Thereby, the Association Agreement forms the legal basis of cooperation between Ukraine and the EU for the medium-term perspective [1].

Association Agreement provides for the maintenance of regular dialogue at the highest level in the form of annual summits and the creation of new permanent bodies of bilateral cooperation – the Association Council, the Association Committee, the Association Committee in trade configuration, sectoral subcommittees of the Association Committee, The Parliamentary Association Committee and a Civil Society Platform.

With the aim to provide necessary conditions for the implementation of the provisions of future Association Agreement, during the Ukraine – EU Summit in Paris in September 2008 was decided to prepare the Association Agenda. It was approved on the 16th of July 2009 and came into force in November 2009. The Association Agenda is the document of joint ownership and common responsibility of Ukraine and the EU. It defines a wide range of tasks aimed at reforms in the political, economic and social sectors of Ukraine's functioning in line with European principles and standards. In order to ensure the coordination of the Association Agenda implementation the Joint Committee of Senior Officials is established. The Association Agenda is being improved and complemented taking into account development of the ongoing Ukraine – EU dialogue as well as results achieved by Ukraine and its objectives in implementing internal reforms [8].

In spring 2014 the Government of Ukraine together with the European Commission and the European External Action Service, jointly elaborated a document called the European Reform Agenda for Ukraine. This document includes a comprehensive list of common tasks in the context of Ukraine's development and implementation of fundamental reforms in our state. The European Reform Agenda became, in fact, a roadmap for the Ukrainian Government in implementing of its priorities of and for the EU's respective assistance to Ukraine.

Conclusion. Issues of cooperation between Ukraine and the EU is not straightforward and there is much debate over purity and sincerity of Union intentions. However, as any transaction, agreement between Ukraine and the EU should be beneficial for both sides, so it`s pretty hard to say whether we have a right to blame any of the sides for defending their own interests.

Bibliography

1. Ukraine-EU Relations. / [Electronic resource]. – Access mode: http://ukraine-eu.mfa.gov.ua/en/ukraine-eu/relations.

2. On the occasion of the 24 anniversary of Independence of Ukraine. / [Electronic resource]. – Access mode: http://www.ammannewspaper.com/en/index.php?id=31.

3. Resolution of the Verkhovna Rada of Ukraine, 13 March 2014, No. 874-VII. / [Electronic resource]. – Access mode: http://cis-legislation.com/document.fwx?rgn=66487.

4. Why Ukraine [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.j-l.com.ua/en/page/why-ukraine/>.

5. Ukraine–European Union relations [Electronic resource]. – Access mode: https://en.wikipedia.org/wiki/Ukraine–European_Union_relations.

6. In UNSC Minister Linkevičius called for more active efforts by international community in ending Russia's initiated conflict in eastern Ukraine, 12 December 2015. / [Electronic resource]. – Access mode: http://www.urm.lt/default/en/news/in-unsc-minister-linkevicius-called-for-more-active-efforts-by-international-community-in-ending-russias-initiated-conflict-in-eastern-ukraine.

7. Tykhomyrova, Inna Ukraine's integration in the EU and the role of the SFI in European integration process // Finance Control. - № 9 (92). – 2013 [Electronic resource]. – Access mode: http://fincontrol.com.ua/zhurnals/13-3/49-ukraine-s-integration-in-the-eu-and-the-role-of-the-sfi-in-european-integration-process.html.

8. Guidelins for the EU-Ukraine Joint Committee at Senior Officials

Level Established by the EU-Ukraine Assotiation Agenda, 26 January 2010. - [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.kmu.gov.ua/document/243281964/Керівні%20принципи%20КСПО_англ.doc>.

Крохмаль Альона Ігорівна
Науковий керівник – Бицюра Ю. В.

ПРЕДМЕТ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ ТА ПАРАДИГМАЛЬНІ ЗРУШЕННЯ У ЕКОНОМІЧНІЙ НАУЦІ ВІДПОВІДНО ДО ЗМІН У РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Вступ. Визначення предмета дослідження посідає важливе місце в кожній науці. Це також важливе для економічної теорії, яка має справу із надзвичайно складним і багатогранним предметом дослідження. Економічні відносини безперервно розвиваються, змінюються, отже, і предмет дослідження не може бути сталим. Кожній стадії суспільно-економічного прогресу відповідає певний рівень розвитку продуктивних сил і економічних відносин з властивими їм економічними законами і категоріями.

Економічна теорія має враховувати зміни об'єкта дослідження і визначати відповідний предмет, аби поглибити взаємодію економіки й економічної теорії, посилити проникнення теорії в сутність економічної системи з тим, щоб розкрити закони, які управляють виробництвом і розподілом, і притаманні їм механізми функціонування і розвитку економіки на кожному етапі соціально-економічного розвитку [1, с.8-9].

Метою дослідження є з'ясування сутності предмету економічної теорії та визначення парадигмальних зрушень в економічній науці на сучасному етапі розвитку суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Уявлення про предмет економічної науки формувалися тисячоліттями. Оформлення економічних знань в систему наукових знань пов'язується з розвитком ринків і становленням капіталістичних відносин. Саме в епоху первісного нагромадження капіталу, з'являється перша концепція – меркантилізм. Предметом вивчення економіки меркантилісти вважали сферу обігу, в основі якої лежить положення про визначальну роль зовнішньої торгівлі для економічного зростання, збільшення національного багатства. Саме представник цієї школи французький вчений А.Монкретьєн ввів термін "політична економія" ("Трактат політичної економії", 1615 р.). Це поняття відобразило як суть економічної думки так і тодішні економічні реалії. З цього часу економічна теорія розвивається під назвою "політичної економії".

Свого розвитку політична економія досягла в працях представників класичної політекономії. У.Петті, якого вважають родоначальником цього напряму в Англії, на відміну від меркантилістів бачив джерело багатства не в грошах, не в зовнішній торгівлі, а

в праці. Він вважав, що матеріальною основою багатства є праця в різних сферах матеріального виробництва.

Фізіократи, які були представники класичної політичної економії у Франції, перенесли предмет вивчення економічної теорії зі сфери обігу в сферу виробництва матеріальних благ. Вони вважали землеробство тією сферою, де створюється «чистий продукт» і відбувається збільшення багатства.

А.Сміт, з ім'ям якого пов'язане становлення політичної економії як науки, вважав, що джерело багатства не слід шукати у зовнішній торгівлі, як меркантилісти, або у сільськогосподарському виробництві, як фізіократи. Багатство – продукт сукупної праці всіх сфер виробництва, представників різних видів праці та професій.

На якісно новий щабель економічну теорію підносять К.Маркс і Ф.Енгельс, створивши пролетарську політекономію. Основні підвалини парадигми класичної буржуазної політекономії – це теорії вартості і вільної конкуренції. Найглибшою основою парадигми марксистської політекономії є теорія додаткової вартості та положення про заміну капіталістичної приватної власності суспільною. К.Маркс показав, що політична економія вивчає суспільно-економічні відносини між людьми в процесі виробництва матеріальних благ на різних етапах історичного розвитку.

У другій половині XIX століття відбуваються якісні зміни у економічній теорії, народжується неокласична парадигма (У.Джевонс, А.Маршалл), запроваджується термін "економікс" (А.Маршалл, 1890 р.). Тепер економічна наука розглядається насамперед з практичної точки зору як дослідження механізмів функціонування ринку, як наука про багатство та дії людини, направлені на задоволення своїх потреб [2]. Теоретичною основою нової (неокласичної) суб'єктивістської парадигми економічної теорії стає маржиналізм. В межах цієї парадигми в подальшому формуються інші концептуальні школи (кейнсіанство та інституціоналізм).

Сучасна парадигма економічної теорії – цілісна економічна система, теоретичним вираженням якої є сукупність економічних законів і категорій, отриманих на основі комплексного використання основних елементів діалектичного методу дослідження відповідно до ціннісних орієнтирів та ідеалів найважливіших напрямів теорії, яких дотримуються їх представники упродовж певного періоду.

З огляду на це парадигма означає науковий метод дослідження (в органічній єдності комплексу методологічних принципів, законів, засобів) та побудовану на їх основі цілісну економічну теорію (сукупність знань, поглядів, ідей), які сповідують члени

наукового співтовариства, передусім провідні економісти з притаманними їм світоглядними цінностями, ідеалами і переконаннями впродовж певного часу. Елементами економічної парадигми є: 1) об'єкт та предмет дослідження; 2) методологія пізнання цього об'єкта; 3) отримана на основі комплексного використання методології дослідження об'єкта цілісна сукупність знань у формі субординованої системи економічних законів і категорій; 4) найзагальніші світоглядні цінності, ідеали і переконання, яких дотримуються економісти окремого напряму (а в його межах – шкіл і течій) упродовж певного час [3].

В економічній літературі склались та співіснують досить різні підходи до класифікації основних парадигм. Це пов’язане з тим, що за основу подібної класифікації авторами беруться досить різні критерії. Зокрема, О.І.Ананьїн в якості визначального класифікаційного критерію виділяє набір методологічних передумов, які доповнюють одна одну, і відповідно визначає такі парадигми: діяльнісну (розгляд економіки як світу діяльності (поведінки) суб’єктів господарювання); ресурсну (економіка як кругообіг багатства) та інституційну (економіка як сукупність економічних інститутів). Г.Клейнер надає іншу класифікацію парадигм економічної теорії: неокласичну, інституційну та еволюційну парадигми. У свою чергу, С.Кірдіна вважає, що відмінність між парадигмами визначається відмінністю вихідних моделей об’єкта досліджень, якими оперують групи вчених. Розрізняючи наявні в економічній теорії різні моделі, автор пов’язує їх існування з різними парадигмами, даючи їх наступну класифікацію: неокласична, неоіституціональна, еволюційна та самоорганізаційна [4, с.23].

Основними ознаками сучасної загальнонаукової парадигми є: удосконалення математичного інструментарію; більш глибоке дослідження базових моделей; теорія охопила нові сфери економічного життя (наприклад, фінансова математика чи експериментальна економіка); накопичення емпіричних даних; прийняття принципу співіснування теорій замість створення всеохоплюючих економічних теорій.

Загальноприйнята парадигма ґрунтується на принципі моделювання, яке в будь-якому випадку призводить до значних похибок та виникнення аномалій, що не можуть бути пояснені з позиції наявних економічних теорій. Слабким місцем сучасної парадигми є не помилкові методи дослідження, а занадто спрощене уявлення про предмет дослідження.

Необхідність розробки нової парадигми економічної теорії випливає із глибоких якісних змін в умовах економічного життя сучасних суспільств, з того незаперечного

факту, що на основі постулатів неокласичної парадигми не можна забезпечити нині динамічне економічне зростання і сталий розвиток [5, с.90].

Еволюція предмета економічної теорії знаходить вияв у розвитку людини, у зміні її становища у виробництві та суспільстві. Існуюча практика визначення предмета має складний і суперечливий характер.

Серед факторів, які відіграють важливу роль у визначенні предмета економічної теорії, важливе місце посідає врахування історичної перспективи. Як відомо, функція економічної теорії – це розкриття шляхів розвитку суспільства і його економіки. На жаль, під час розв'язання цієї проблеми спираються на досвід минулого й ігнорують історичну перспективу. Такий однобічний підхід обмежує методологію пізнання. Адже становлення суспільства пов'язане з новими тенденціями, які не лише характеризують історичну перспективу, а і розкривають сучасний стан економіки, співвідношення в ній старого і нового, прогресивного і консервативного. І нарешті, економічна теорія є наукою, яка розкриває економічні закони, що управляють виробництвом і розподілом на всіх ступенях суспільно-економічного прогресу, тобто вивчає як минуле, так і майбутнє.

Суспільно-економічний прогрес відбувається нерівномірно. Тому для визначення предмета економічної теорії слід спиратися на діалектику як минулого і майбутнього, так і загального й особливого. Постіндустріальне суспільство породило якісно новий фактор виробництва – інформацію і знання, який долає таке явище, як обмеженість. Питома вага матеріального виробництва скорочується, а отже, скорочуватиметься споживання обмежених і рідкісних ресурсів, водночас зростатиме роль інформації та знань. Звідси випливає, що хоча ще довгий час обмеженість і рідкісність ресурсів відіграватимуть істотну роль, ця риса економіки не матиме загального, універсального характеру і в майбутньому суспільстві не може бути предметом економічної теорії.

У постіндустріальному суспільстві найважливішим фактором виробництва стають інформація і знання, нематеріальні, інтелектуальні за своєю природою, які є власністю людини і які вона використовує у процесі виробництва. Нематеріальні виробничі відносини базуються на нематеріальній формі власності. Все це дає підставу зробити висновок, що виробництво, матеріальне чи нематеріальне, існує завжди, тому і виробничі відносини, матеріальні чи нематеріальні, є сталим і визначальним елементом предмета економічної теорії. Матеріальні та нематеріальні виробничі відносини перебувають у глибокій взаємозалежності та взаємодії. Складність управління і регулювання їх полягає в тому, що співвідношення між ними весь час змінюється. У процесі становлення нового

суспільства переважають матеріальні відносини, і вони відіграють провідну роль. В постіндустріальному суспільстві поряд з нематеріальним виробництвом пануючими і визначальними стають нематеріальні, інтелектуальні виробничі відносини. На кожному етапі необхідно реально відобразити співвідношення між матеріальними і нематеріальними виробничими відносинами та притаманними їм категоріями і процесами, розкрити їхню взаємодію й активний вплив на розвиток економіки.

Перевага виробничих відносин як базового елемента предмета економічної теорії полягає й у тому, що вони тісно пов'язані з предметом інституціональної теорії – інститутами, що збагачує методологію пізнання економіки і дозволяє конкретизувати її.

Досліджуючи проблему парадигмального оновлення предмета економічної теорії, потрібно констатувати, що в поглядах з цього приводу існують значні відмінності. Зумовлюється це різними причинами. Але головна з них пов'язується з тим, що економічна наука не завжди в змозі своєчасно відобразити всі об'єктивні зміни в реальній дійсності та економічному розвитку.

Дослідження змісту нової парадигми економічної теорії має спиратися на методологічні підходи, які забезпечують істинність дослідження і зроблених висновків. Такими підходами є:

- глибоке знання і чітке окреслення історичного змісту об'єкта економічної теорії;
- визначення предмета економічної теорії на основі всіх змін, що відбуваються в історичному процесі розвитку її об'єкта;
- врахування принципу детермінізму при визначенні і характеристиці предмета економічної теорії, насамперед, логічного зв'язку "об'єкт" → "предмет" (а не "предмет" → "об'єкт");
- виявлення внутрішньої логіки розвитку і змін структури самого предмета економічної теорії;
- з'ясування типових характеристик суб'єктів економічних відносин на всіх етапах історичного розвитку об'єкта економічної теорії;
- використання методу діалектики в оптимальному поєднанні з іншими методами дослідження;
- врахування особливостей предметної сфери економічної теорії як сфери суспільної, насамперед, особливостей дії та використання об'єктивних законів цієї сфери;
- чітке розмежування об'єктивних економічних явищ і правових форм їх використання [6, с.6-7].

Нинішні глибокі якісні зміни в матеріальних умовах світової економіки розширює як кількісні параметри використання економічної теорії, так і створює нові поштовхи для розвитку самої економічної науки, нового осмислення змісту її предмета та парадигмального оновлення.

Опанування економічної теорії сьогодні як у дослідженнях, так і в широкій практиці – це є опанування змісту тих якісних змін у світовій економіці, які підводять до необхідності розуміння нової парадигми економічної теорії – постнеокласичної. Нова парадигма має врахувати парадигмальні чинники, які формуються в соціально-економічному устрої провідних країн у XXI столітті: розвиток постіндустріального суспільства, новітні досягнення НТП, якісні зміни у факторах матеріального виробництва, інтелектуалізацію виробництва, посилення світових інтеграційних процесів, соціалізацію економічних відносин. Дія всіх цих чинників кардинально змінює науковий погляд на розвиток ринкових систем в сучасних умовах, перетворення їх в соціально організовані з провідною регулюючою роллю держави.

Отже, на нашу думку, *предметом сучасної економічної теорії є виробничі відносини й інститути, матеріальні та нематеріальні, інтелектуальні, в їх взаємодії з науково-технологічним прогресом як головним фактором розвитку економіки, людини, виробничих відносин і надбудовою, перш за все, державою, яка здійснює економічне регулювання в поєднанні з ринковим механізмом.*

Переваги цього визначення предмета економічної теорії полягають у тому, що, по-перше, воно долає обмеженість сучасної її концепції, яка зводиться до ринкової економіки. По-друге, реалізується новий, цивілізаційний світоглядний принцип, згідно з яким технологічні способи виробництва визначають суспільно-економічний прогрес, стадії цивілізації. Це не лише долає відрив економічної теорії від НТП, вирішального фактору розвитку економіки і суспільства, а й робить його об’єктом дослідження економічної теорії. По-третє, виокремлення матеріальних і нематеріальних виробничих відносин, з одного боку, забезпечує єдність і спадкоємність не лише предмета економічної теорії (виробничі відносини), а й її змісту, а з іншого – характеризує докорінну відмінність економічних систем, що знаходить вияв як у матеріальних і нематеріальних виробничих відносинах, так і в адекватних їм рядах категорій і понять – матеріальних та інтелектуальних. По-четверте, розкривається історична перспектива, сутнісні риси майбутнього суспільства. Якщо матеріальні виробничі відносини базуються на привласненні засобів виробництва незначною частиною суспільства, що перетворює

робочу силу основної маси населення на найману працю, на фактор виробництва, то нематеріальні передбачають, що людина є носієм і власником знань і застосовує ці знання у виробництві.

Наведене визначення предмета економічної теорії не тільки долає обмеженість її положень, а і підносить її як науку на новий, вищий рівень пізнання і узагальнення соціально-економічного розвитку [1, с.15].

Щоб забезпечити економічний розвиток, Україна має забезпечити опанування нової постнеокласичної парадигми економічної теорії і практично його реалізувати. В економічній політиці держави мають максимально враховуватися досягнення економічної теорії та її парадигмальні зрушення. Перехід до нової парадигми має забезпечуватися реальним економічним розвитком країни. Отже, якість соціально-економічних перетворень в Україні буде цілком залежати від нового осмислення закономірностей суспільного прогресу та переходу на адекватні (особливо з точки зору майбутнього) умови економічного устрою суспільства [7, с.69-70].

Висновки. Предметом економічної теорії XXI століття повинні бути не тільки проблеми ефективного використання обмежених виробничих ресурсів. Його треба трактувати ширше, ставлячи за мету дослідження відносин не тільки у сфері матеріального виробництва, а й у сфері обслуговування, науки, управління соціальними процесами. Визначаючи предмет економічної теорії й методів його пізнання, основне завдання – поєднати дослідження економічних і соціальних інститутів з їх природним оточуючим середовищем.

Список використаних джерел

1. Чухно. А.А. Предмет економічної теорії / А.А. Чухно // Економічна теорія. – 2009. – №2. – С.5–15.
2. Історія економічних учень: підручник / за ред. В.Д. Базилевича. – К.: Знання, 2004. – 1300 с.
3. Економічний енциклопедичний словник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://subject.com.ua/economic/slovnik/7506.html
4. Гайдай Т. Методологічний аналіз зрушень парадигмальної структури сучасної економічної теорії / Т. Гайдай // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Економіка, 2013. – №146. – С.22–25.

5. Корнійчук Л. Економічне зростання і сталий розвиток / Л. Корнійчук // Економіка України, 2008. – №4. – С.82–90.
6. Радченко В.В. Розвиток предмета економічної теорії: проблема нової парадигми та ролі власності / В.В. Радченко // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 18: Економіка і право / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. – К.: Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2014. – Вип. 24. – С.3–11.
7. Радченко В.В. Розвиток економічної теорії та парадигмальні зрушення: проблема взаємозв'язку із реальним економічним розвитком / В.В. Радченко // Парадигмальні зрушення в економічній теорії XXI ст.: Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. – К.: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2015. – 501 с.

Кутова Олена Миколаївна
Науковий керівник – Сташкевич О.О.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК РІЗНИХ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

У даній статті проаналізований взаємозв'язок різних органів самоврядування на прикладі Інституту соціально-психологічних наук та управління НПУ ім. М. П. Драгоманова, а саме Студентського наукового товариства ім. Г. Волинки, Студентської ради та Первинної профспілкової організацій.

Ключові слова: студентське самоврядування, Студентське наукове товариство ім. Г. Волинки, Студентська рада, Первинна профспілкова організація.

В кожній організації є органи самоврядування покликані захищати права чи то робітників на підприємствах, чи то студентів в вищих навчальних закладах. Взагалі **студентське самоврядування** – треба визначати як самостійну громадську діяльність студентів із реалізації функцій управління ВНЗ, яка визначається ними і здійснюється у відповідності до мети та завдань, що стоять перед студентськими колективами [1]. В даній освітній організації існує три органи студентського самоврядування, а саме Студентське

наукове товариство ім. Г. Волинки, Студентська рада та Первинна профспілкова організація.

Кожна з організацій має свій статут, структуру, визначене коло своїх обов'язків. Розглянемо детальніше.

Студентське наукове товариство ім. Г. Волинки – є об'єднанням студентів, яке сприяє розвитку науки та виникненню інтересу до наукової роботи в молодіжному середовищі Інституту. Метою діяльності СНТ Інституту є розкриття наукового та творчого потенціалу студентів, які навчаються в Інституті, розвиток у них наукового мислення і навичок дослідницької роботи, популяризація різних галузей науки в Університеті та Інституті, формування готовності до використання інноваційного підходу у галузі наукових досліджень, організаційна допомога дирекції Інституту та адміністрації Університету в інтеграції наукової, навчальної і виробничої діяльності в системі вищої освіти.

Правління СНТ Інституту є постійнодіючим колегіальним органом. Правління СНТ Інституту обирається терміном на два роки загальними зборами у складі голови СНТ Інституту, заступника голови СНТ Інституту та секретаря Правління СНТ Інституту [2].

Студентська Рада інституту (факультету) – це представницький орган студентського самоврядування, що здійснює свою діяльність на рівні інституту (факультету). До складу СРІ входять: голова, секретар, заступники голови, Виконавчий комітет СРІ, старости академічних груп.

Завдання СРІ:

- організовує діяльність студентського самоврядування інституту;
-здійснює організаційне керівництво роботою студентського самоврядування інституту;
-визначає позицію студентського самоврядування інституту з актуальних питань
- навчально-виховного процесу;
- представляє студентське самоврядування в інституті;
- приймає рішення в межах своїх повноважень;
- скликає Конференцію студентів інституту;
- обирає секретаря, першого заступника голови, заступників голови СРІ;
- формує перелік відділів Виконавчого комітету СРІ;
- обирає керівників відділів Виконавчого комітету СРІ за поданням голови СРІ;
- щомісяця заслуховує звіти керівників відділів Виконавчого комітету СРІ;

- бере участь у Вченій Раді інституту але не менше ніж 10% від усього складу Вченої Ради інституту;

-заслуховує щорічні звіти керівників органів студентського самоврядування інституту;

- щорічно звітує перед Студентською Радою Університету;

-звітує про свою роботу на Конференції студентів інституту [3].

Напрямком роботи профспілкової організації є забезпечення студентам належних соціально-побутових умов.

Соціальний захист прав та інтересів студентів Первинна профспілкова організація студентів здійснює за такими напрямками:

- підвищення життєвого рівня студентства;

- уважне ставлення до пільгових категорій студентства (сироти, інваліди, чорнобильці, студенти з багатодітних сімей, малозабезпечені тощо);

- задоволення потреб студентства у сфері побуту, відпочинку,

оздоровлення та реалізації творчого потенціалу;

- правова поінформованість студентів про свої права та обов'язки [4].

Кожна зі студентських організацій має своє коло обов'язків, проте всі вони діють виключно в інтересах студентів. Для того, щоб домогтися кращих результатів своєї діяльності вони повинні навчитися взаємодіяти між собою, повинні створити взаємозв'язок.

Розглядаючи саме приклад взаємозв'язку студентських об'єднань Інституту соціально-психологічних наук та управління НПУ ім. М. П. Драгоманова можна сказати, що ними існує тісний взаємозв'язок, котрий сприяє поліпшеню їх продуктивності праці. Особливу увагу треба звернути на доброзичливі стосунки як між правлінням об'єднань так і між їх учасниками. Також слід зауважити, що багато з заходів, що проводить студентське самоврядування це спільні проекти СНТ, СРІ та ППО. Важливим фактором є сприяння Адміністрації Інституту в реалізації спільних проектів.

Кожний член об'єднання знає, що головна мета – це задоволення потреб студентів, сприяння розкриттю їх потенціалу, захист їх прав та всебічна допомога для покращення умов навчання. Тому все робиться виключно в інтересах студентів. І щоб краще виконувати обов'язки, які ми зобов'язались виконувати при вступі в студентські організації, потрібно навчитись ефективно взаємодіяти між собою. Кожне об'єднання має

свій план роботи і щоб вони не заважали один одному це потрібно обов'язково узгоджувати між собою, що й практикується в даному випадку.

Як висновок, можемо зазначити, що в кожному освітньому закладі є студентські об'єднання покликані захищати інтереси студентів і важливо щоб вони навилися взаємодіяти між собою для підвищення ефективності їх праці, як ми розглянули в даному випадку.

Список використаних джерел

1. Статут Студентського наукового товариства ім. Г. Волинки
2. Положення про студентське самоврядування в Національному педагогічному університеті імені М. П. Драгоманова
3. Інформація про роботу Первинної профспілкової організації студентів НПУ імені М.П.Драгоманова за період з 17 лютого 2010 року по 4 грудня 2014 року

Кучер Алла Василівна
Науковий керівник – Крохмаль Н.В.

УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ВИХОВНОЇ РОБОТИ В ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ДЕСНЯНСЬКОГО РАЙОНУ М. КИЄВА

У червні 2015 року в Україні була затверджена Концепція національно-патріотичного виховання дітей та молоді, яка стала одним з пріоритетних напрямів у виховній роботі українських школярів. Ця Концепція доповнює державну політику в галузі виховання, яка визначається принципами гуманістичної педагогіки, сформульованими в Законах України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту», Національній доктрині розвитку освіти, Конвенції ООН про права дитини. Закладена в них методологія виховання надає пріоритет розвиненій особистості, її життєвому й професійному самовизначенню, самореалізації, життєтворчості у відповідності з національними цінностями та в контексті ідеї інтеграції Української держави до європейського простору.

Важливою і дієвою науковою основою реалізації державної політики у сфері освіти є розроблення й прийняття Національної програми виховання дітей та учнівської молоді в Україні (схвалена колегією Міністерства освіти і науки України, протокол № 8/1–2 від 18.08.2005 року). Ця програма визначає стратегію виховання підростаючого покоління в умовах становлення громадянського суспільства в незалежній Україні.

Хоча нормативно-правова база і закріплює пріоритети у виховній роботі на рівні держави, та на практиці у процесі розвитку виховної системи з'являються суперечності, які не подолані і сьогодні. Серед них ми можемо назвати такі:

– *між особистістю й системою* – включення людини в будь-які соціальні системи є специфічним, оскільки для людини за будь-яких змін дуже важко зберегти свободу й незалежність. Бути елементом системи – значить втратити частину своєї незалежності, оскільки людина в системі пов'язана з виконанням загальних норм і певних функціональних обов'язків. Дитина може не приймати образу життя школи з ряду причин. У педагога також можуть бути причини неприйняття концепції керівництва школи;

– *між матеріально-просторовим середовищем і системою* – матеріальні об'єкти, які потрапили до виховної системи, вступають із нею в суперечність: неживі об'єкти (меблі, стеля, будова школи) не здатні до саморозвитку, тому вони швидко руйнуються, виходячи з ладу. Також можуть бути й найбільш гострі форми суперечностей, наприклад: у школі маленька актова зала, що стримує розвиток системи, оскільки неможливо збирати весь колектив, розвивати нові види діяльності, або відсутня спортивна зала тощо;

– *між соціальним середовищем і системою* – стимулювати розвиток виховних систем може й зміна соціального середовища, наприклад політична ситуація. Криза дитячих та молодіжних організацій (піонерська, комсомольська), попередніх ідеалів руйнує виховні системи, які склалися в попередні роки. Однак цей же фактор спонукає колективи шкіл самим формувати для себе ідеали й цінності, тобто виконувати ту роботу, яку до цього виконувала держава;

– *між ситуацією й системою* – ситуація може бути розглянута в якості елемента виховної системи. Ситуація – це стан системи в певний проміжок часу, певний спосіб виявлення виховної системи в конкретних умовах. Доволі часто виникають протиріччя між ситуаціями, що виникають на уроці й у позаурочній діяльності: педагоги відчувають на уроках проблеми з дисципліною, іноді навпаки, навчальна діяльність на уроці дає більше можливостей для розвитку особистості [1, с. 48-49].

Стан наукової розробки теми. Дослідження з управління системою виховної роботи в загальноосвітньому навчальному закладі базуються на нормативно-правовій базі системи освіти, зокрема на законах України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», Національної програми виховання дітей та учнівської молоді в Україні, Концепції національно-патріотичного виховання дітей та молоді та ін. нормативно-правових актах.

Стосовно наукових досліджень з питань управління системою виховної роботи в загальноосвітньому навчальному закладі слід назвати роботи О. Гречаника, який досліджує концепції виховної роботи, її форми та методи, розробляє критерії оцінювання системи виховної роботи у загальноосвітніх навчальних закладах. Також такі вчені, як М. Болдирєв, М. Гончаров, Ф. Корольов виокремлюють методи виховання за характером, В. Рогожкін виділяє методи виховання почуттів, які реалізуються за допомогою певних прийомів; З. Курлянд виокремлює методи контролю за ефективністю виховання; Л. Маленкова вивчає засоби виховання.

Крім того, дотичними до нашої теми є дослідження з управління загальноосвітніми навчальними закладами, наприклад, роботи Ю. Бабанського, Є. Березняка, В. Бондаря, Л. Даниленко, Ю. Конаржевського, В. Маслова, В. Пікельної, М. Портнова, М. Поташника, П. Третьякова.

Проте узагальнених робіт з проблем управління системою виховної роботи в загальноосвітньому навчальному закладі (крім робіт О. Гречаника), що включали б всі аспекти виховання особистості немає, особливо у контексті державно-громадського управління освітою.

Проблемна ситуація полягає у тому, що, з одного боку, держава сьогодні вимагає формування нової свідомої, патріотично орієнтованої особистості, здатної до творчого пошуку та розвитку на основі розробленої нормативно-правової бази системи виховної роботи, однак на практиці процес формування такої особистості покладений на загальноосвітні навчальні заклади, які самі формують концепції виховної роботи, використовуючи застарілі методи та форми виховної роботи.

Мета статті – здійснити аналіз управління системою виховної роботи в загальноосвітніх навчальних закладах Деснянського району м. Києва.

Виховна робота в ЗНЗ Деснянського району м. Києва протягом останніх років була спрямована на виконання Законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», згідно Концепції національно-патріотичного виховання дітей та молоді та здійснювалася відповідно до «Основних орієнтирів виховання учнів 1-11 класів загальноосвітніх

навчальних закладів України», листа МОН України «Про методичні рекомендації з питань організації виховної роботи у навчальних закладах у 2015-2016 навчальному році» та була спрямована на вирішення науково-методичних проблем загальноосвітніх навчальних закладів, їх планів виховної роботи на 2015-2016 н. р.

Протягом І семестру 2015-2016 н. р. в усіх ЗНЗ щоденно контролювався стан відвідування учнями занять, проводилися заходи з профілактики правопорушень та злочинності серед учнів згідно відповідних наказів по загальноосвітніх навчальних закладів та відповідних планів роботи.

Щорічно проводиться робота з попередження дитячого травматизму, яку організовано у відповідності до вимог статті 15 Закону України «Про охорону праці», «Положення про організацію роботи з охорони праці учасників навчально-виховного процесу в установах і закладах освіти», затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 31.08.2001 року №563, «Положення про розробку інструкцій з охорони праці», затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 29.01.1998 року № 9 (ДНАОП 0.00-4.15-98), наказу Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15.11.2004 року №225 «Про затвердження Типового положення про службу охорони праці» та рішення колегії Міністерства освіти і науки України від 11 лютого 2010 року протокол №1/8-5 «Про стан травматизму під час навчально-виховного процесу серед вихованців, учнів, студентів, працівників і заходи його профілактики» в школі видано накази від 01 вересня 2015 року №435/о «Про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності», №457/о «Про організацію роботи з попередження дитячого травматизму та збереження життя і здоров'я дітей в школі». Відповідно до цих нормативно-правових документів у школах району створена служба з охорони праці, безпеки життєдіяльності, розроблено та затверджено Положення про службу охорони праці, безпеки життєдіяльності навчального закладу, введена в дію систему управління охороною праці.

На початок навчального року були оформлені акти-дозволи на проведення навчальних занять у кабінетах та шкільних приміщеннях підвищеної небезпеки, дозвіл СЕС на експлуатацію харчоблоку, паспорт санітарно-технічного стану школи.

Ведуться журнали для реєстрації інструктажів із охорони праці працівників та безпеки життєдіяльності учнів школи. Посадові обов'язки працівників, інструкції з охорони праці, безпеки життєдіяльності діють відповідно до наказів по школі.

Проведено планові бесіди з попередження травматизму, інструктажі. Було проведено додаткові лекції з питань електробезпеки, правил поведінки на водоймищах, порядку дій населення при виявлення вибухонебезпечних предметів, пожежі, надання допомоги потопаючому, проводились щорічні тижні безпеки дорожнього руху «Увага! Діти на дорозі!». У рамках проведення цього тижня у 2014-2015 навчальному році (з 15.09.2014 по 19.09.2014 року), наприклад, в ЗОШ №301 проведено:

– конкурс малюнків-плакатів «Щоб щасливо вік прожити, треба правила учити!», «Безпечна дорога до школи», «Київський школярик – зразковий пішохід»;

– єдиний урок із правил дорожнього руху (15.09.2014 року);

– зустріч учнів школи з інспектором ДАІ (16.09.2014 року);

– змагання ЮІР (18.09.2014 року);

– гра-конкурс із вивчення правил дорожнього руху «Безпечна дорога до школи» для учнів 1-4 класів (17.09.2014 року);

– ознайомлення учнів із Законом України «Про дорожній рух»;

– бесіди про правила поведінки в школі, на вулиці, у громадських місцях.

Разом із тим упродовж року класними керівниками проводилися тематичні бесіди, виховні години про правила дорожнього руху. Перед кожними канікулами з учнями школи проводилися відповідні інструктажі з безпеки життєдіяльності.

З 11.05.2015 по 15.05.2015 року в ЗОШ №301 пройшов тиждень попередження дитячого травматизму, під час якого проведено рольові ігри: «Спостерігай та занотовуй», «Дороги безпеки влітку», рейд «Один день із життя школи», бесіди та виховні години про правила безпеки життєдіяльності.

З метою надання своєчасної та дійової допомоги дітям, які опинилися без догляду батьків, а також дітей, які мають опікунів у ЗОШ №301 створено піклувальну комісію (раду з профілактики правопорушень). Піклувальною комісією взято на облік дітей пільгових категорій , які навчаються у школі. Усього на обліку: дітей-інвалідів – 3; малозабезпечених – 1; дітей з неповних сімей – 16; багатодітних – 25; дітей чорнобильських категорій – 29; учнів, які стоять на внутрішньо шкільному обліку – 3; дітей матерів-одиначок –3. Діти пільгових категорій безкоштовно харчуються в шкільній їдальні.

Протягом року значна увага приділялась правовому вихованню учнів. Правове виховання, наприклад, в ЗОШ №301 здійснюється безперервно з урахуванням вікових та

індивідуальних психологічних особливостей учнів усіма суб'єктами навчально-виховного процесу.

Форми і методи профілактичної роботи різні:

1. Засідання ради з попередження правопорушень, де розглядаються питання виконання учнями Правил для учнів, відвідування занять, поведінка під час уроків та в позаурочний час, порушення учнями правил дорожнього руху тощо.

2. Діагностика, індивідуальні заняття психолога з учнями та їх батьками. Діагностика учнів щодо: вживання алкогольних напоїв, наркотичних речовин; розв'язання конфліктних ситуацій; протиправної поведінки; стосунки з батьками тощо.

3. Проведення засідань батьківських комітетів.

4. Бесіди з учнями про чемність, ввічливість, культуру спілкування, дотримання здорового способу життя, покращення стосунків у класних колективах, попередження бійок, заборону паління на території школи, кримінальну відповідальність неповнолітніх.

5. Організація дозвілля учнів: проведення вечорів відпочинку, залучення учнів до роботи шкільних гуртків, факультативів, творчих об'єднань.

6. Тиждень правознавства.

Системний підхід до здійснення правової освіти і виховання ведеться в школах за принципами: вивчення учня і тенденцій його розвитку такими, якими вони є в дійсності, не допускаючи вуалювання; програмування корекції і усунення негативних впливів на учня; розвиток різнобічних інтересів школяра і передусім інтересів до навчання, праці, громадського життя з опорою на позитивні риси і якості учня; повага, захист прав та інтересів неповнолітніх.

Концепція превентивного виховання в школах передбачає реалізацію заходів, спрямованих на: попередження злочинів і злочинності; вдосконалення способу життя учнів без порушень норм моралі; розвиток умов, що сприяють збереженню здоров'я та життя дітей; виявлення негативних змін у поведінці учнів; вивчення причин і умов, що сприяють скоєнню злочину; попередження їх подальшого розвитку; організацію змістовного дозвілля; поліпшення роботи з підлітками з девіантною поведінкою, надання їм допомоги в самовихованні.

На виконання річного плану навчально-виховної роботи ЗОШ №301 упродовж навчального року проводилась ретельна систематична виховна робота з профілактики правопорушень, злочинності, бездоглядності та безпритульності. Адміністрація школи співпрацює з Кримінальною міліцією в справах неповнолітніх Деснянського районного

управління внутрішніх справ та Службою в справах дітей Деснянської районної в місті Києві державної адміністрації для більш спрямованих та ефективних дій щодо профілактики правопорушень серед учнівської молоді. Стан виховної роботи з профілактики правопорушень, злочинності та бездоглядності обговорювався на нарадах при директорі школи, засіданнях Ради самоврядування.

З боку адміністрації ЗНЗ ведеться постійний контроль за відвідуванням учнями навчальних занять. В навчальних закладах заведено загальношкільні журнали обліку відвідування, створено систему звірки даних у журналі обліку та класних журналах. Підсумки відвідування аналізуються заступником директора з виховної роботи, класними керівниками, щомісяця розглядаються на нарадах при директорі, періодично на педрадах, радах профілактики. Вживаються необхідні заходи щодо залучення дітей до навчання. З учнями та їх батьками проводилась індивідуальна профілактична робота, направлена на недопущення пропусків навчальних занять без поважних причин. З метою забезпечення якісного контролю за відвідуванням учнями навчальних занять упродовж перших двох уроків у школі збирається інформація про учнів, які відсутні. Відвідування учнями уроків фіксується в класних журналах на сторінках навчальних предметів та в загальношкільному журналі відвідування. Класні керівники протягом навчального дня з'ясовують причини відсутності учнів та вживають при необхідності заходи щодо повернення школяра на уроки. Окрім того, на перших сторінках журналу здійснюється щоденний облік відвідування учнями уроків та причини їх відсутності. Адміністрація школи здійснює перевірки стану відвідування учнями навчання та роботи класних керівників з даного питання. Вищезазначене питання розглядається на педагогічних радах, батьківських зборах, засіданнях Ради учнівського самоврядування. При необхідності з учнями, які допускають пропуски уроків, працюють спеціалісти центру соціальних служб для сім′ї, дітей та молоді, Служби у справах дітей Деснянської районної в місті Києві державної адміністрації, відділу кримінальної міліції у справах дітей Деснянського району. Упродовж року учні, які схильні до правопорушень та порушень дисципліни, залучалися до гурткової роботи, участі в роботі спортивних секцій.

З метою пропаганди здорового способу життя серед учнівської молоді в школі запроваджено систему інформаційно-освітніх методів навчання. Бесіди, круглі столи, години спілкування з практичним психологом та соціальним педагогом ЗОШ №301: «Молодь за майбутнє без СНІДу», «Я обираю здоров'я», «Скажи наркотикам «Ні!», проведені анкетування «Стан мого здоров'я» тощо.

У школі двічі на рік проходили тижні правових знань. Відповідно до плану проведено виховні години, бесіди «Поради щодо уникнення неприємностей з боку закону», «Кримінальна відповідальність неповнолітнім», анкетування.

Педагогічні колективи шкіл району велику увагу приділяють формуванню превентивного виховання, попередження злочинності та правопорушень, виявлення негативних змін у поведінці учнів, вивчення причин і умов, що сприяли їм, наданню консультативної допомоги підліткам з девіантною поведінкою. Так, ЗНЗ Деснянського району розроблено та проводились заходи: з попередження правопорушень педагогічної етики та прав дитини у школі; забезпечення захисту учнів школи від будь-яких форм фізичного або психологічного насильства; спрямовані на дотримання законодавства щодо захисту прав неповнолітніх.

На початку навчального року класними керівниками були складені соціальні паспорти класів та школи, зібрані і упорядковані списки учнів відповідних категорій.

З учнями девіантної поведінки постійно проводилася відповідна робота: профілактичні бесіди, відвідування учнів вдома, бесіда з учителями з приводу поведінки на уроках. До роботи з вищевказаними сім'ями та учнями залучалися медпрацівники, практичний психолог, кримінальна міліція, служба у справах неповнолітніх. Наприклад, у ЗОШ №301 з метою виявлення випадків насильства проводилося анкетування у 8-11-х класах. В класах проведені бесіди з профілактики насильства серед дітей, про відповідальність перед законом за вчинення насильства.

Протягом навчального року велика увага приділялась профілактичній роботі. Проводилися тематичні бесіди з учнями різних класів з метою запобігання девіантної поведінки та розвитку в дітях толерантності, співробітництва з навколишніми (5-8 кл). Це дало змогу продуктивному спілкуванню з учнями в позитивному контексті.

Протягом року здійснювалась робота по соціальному захисту дітей. У своїй діяльності заступник директора з виховної роботи співпрацювала зі службою у справах дітей, центром сім'ї та молоді, кримінальною міліцією у справах дітей, батьківською громадою, розроблено та затверджено плани спільної роботи з цими службами.

Протягом року відбувався соціально-педагогічний супровід учнів шкіл:

– складено банк даних дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування;

– проведено контроль стану утримання дітей-сиріт, дітей-інвалідів;

– оформлені соціальні паспорти;

– проведено роботу по придбанню дітям – сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування шкільної форми;

– учні забезпечені безкоштовним харчуванням, шкільним приладдям та підручниками;

– організовано літнє оздоровлення для дітей, які потребують соціальної підтримки.

Для батьків дітей, які потребують соціальної підтримки надавались консультації щодо соціального захисту. Діти поінформовані про роботу гуртків та секцій, за бажанням та фізичною можливістю учні відповідної категорії залучені до позашкільної роботи на базі школи.

Велика увага приділялась патріотичному вихованню учнів, найсуттєвішим в якому є пробудження духовності на національних та загальнокультурних засадах. Відповідно до плану роботи шкіл району, наприклад, ЗОШ №301 упродовж 2014-2015 навчального року проведені, наприклад, такі заходи: «Уроки мужності», «Уроки пам'яті»; виховні години вшанування героїв Небесної сотні; міжнародна акція «Міжнародний день солідарності та миру»; зустрічі учнів школи з батьками-учасниками антитерористичної операції; екскурсії до музею Великої Вітчизняної війни, Прикордонних військ, Збройних Сил України; написання творів, рефератів на теми, присвячені пам'ятним подіям Великої Вітчизняної війни 1941-1945 років; виставки малюнків, стіннівок газет, присвячених подіям Великої Вітчизняної війни; читацькі конференції, присвячені подіям Великої Вітчизняної війни; місячник оборонно-масової роботи до Дня Захисника Вітчизни; місячник оборонно-масової роботи до Свята Перемоги та ін.

За підсумками проведення районного огляду-конкурсу на кращу організацію правової освіти та виховання ЗОШ №301 посіла ІІ місце серед загальноосвітніх навчальних закладів Деснянського району.

З метою профілактики шкідливих звичок та попередження тютюнопаління та вживання алкогольних напоїв, наркотичних та психотропних речовин в усіх ЗНЗ району проводилась лекційна робота з запрошенням фахівців медичних установ, нарколога, гінеколога, психологічної служби. Проводились інформаційні заходи з питань захворюваності на ГРВІ, грип. Протягом навчального року відділом освіти контролювався стан здоров'я учнів.

Протягом навчального року приділялась достатня увага роботі з профорієнтації учнів. В умовах скорочення виробництва і зростання безробіття, проблема правильного

вибору професії, працевлаштування стоїть особливо гостро для випускників шкіл. В ЗОШ №301 створена система роботи по профорієнтації учнів 9-11 класів. Головними напрямками якої є: координація зусиль педагогічного колективу по формуванню та розвитку професійних інтересів учнів; проведення інформаційно-консультативної роботи з учнями та їхніми батьками; розробка сценаріїв та методичних рекомендацій по проведенню з учнями різних класів профорієнтаційних заходів; інформування педагогічного колективу про находження нової науково-методичної та довідкової літератури, відеофільмів з питань профорієнтації школярів; здійснення постійних зв'язків з районними пунктами професійної консультації населення.

Організовано зустрічі з батьками та учнями 9-11 класів викладачів Київського національного торговельно-економічного університету, Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова, Київського педагогічного університету ім. Б. Грінченка, Київського національного університету культури і мистецтва, Українського фінансово-економічного інституту, Київського авіаційного технікуму, а також вищими професійними училищами та коледжами № 1, 2, 25, вищого комерційного училища КНТЕУ, Київського енергетичного коледжу та інші.

Школи тримають постійний зв'язок з Деснянським районним центром зайнятості (у школі встановлено термінал), завдяки чому: учні 9-х класів консультувались з питань вибору майбутньої професії; учні 11-х класів пройшли індивідуальне тестування. Класні керівники здійснювали консультації з питань професійного самовизначення.

Проводиться робота з екологічного виховання, охорони довкілля. Виходячи із основної мети та пріоритетів виховної роботи в школі, екологічна пропаганда серед учнів є одним із основних завдань. Вчителі біології, географії, «Основ здоров'я», хімії та класні керівники глибоко розкривають проблеми збереження оточуючого середовища шляхом проведення комплексу заходів, спрямованих на формування екологічної культури учнів.

У школах проводяться наступні заходи з екологічного виховання учнівської молоді, наприклад, ЗОШ №301: години спілкування «Осінні перельоти птахів», «Птахи узимку», «Весняні первоцвіти»; бесіди «Охорона навколишнього середовища», «Екологічні проблеми України», «Екологічні проблеми міста»; виховні години «Природа людині – людина природі», «Культура спілкування з природою»; рейд-перевірка «Озеленення та чистота шкільних приміщень»; акції «Тюльпан», «Збережи ялинку», «Збережи дерево», «Упорядкування клумб, територій, закріплених за класами»; конкурси творів, малюнків, плакатів на екологічну тематику.

Учнівське самоврядування в закладах протягом навчального року займало вагоме місце у виховній роботі. Наприклад, у ЗОШ №301 створена дитяча організація «Козацька республіка Єдність». Керує роботою рада отаманів, до складу ради входять учні 5-11-х класів. Члени організації поділяються на козачат (учні 1-4-х класів), джур козацьких (5-9-х класів), молодих козаків (10-11-х класів). Загальне керівництво товариством дитячо-юнацької козацької організації здійснює гетьман. Рада учнівського самоврядування школи, продовжуючи кращі учнівські традиції минулих років, у 2014-2015 н.р. діяла за принципом співпраці гетьманської ради та ради отаманів.

Варто згадати про акції милосердя та акції благоустрою, започатковані членами учнівського самоврядування, та проведені із залученням усіх учнів школи. Так педагогічним, учнівським колективами та батьківською громадськістю було впорядковано клумби, насаджено нові дерева. Окремої уваги заслуговують акції «Тюльпан», «Листівка ветеранам» та акція збору макулатури «Збережи дерево», до якої було залучено учнів усіх класів.

Достатня увага приділялась методичній роботі. Проводились відповідно до плану роботи відділу освіти наради, семінари для заступників з виховної роботи, педагогів – організаторів, класних керівників.

Оцінюючи модель управління виховною роботою загальноосвітніх навчальних закладів Деснянського району м. Києва можна констатувати, що виховну роботу ЗНЗ побудовано за місячниками та тижневими циклами. Це дозволяє зосередити сили учасників виховного процесу на спільній темі і організовувати роботу цілеспрямовано. За 2014-2015 навчальний рік були проведено наступні місячники і тижні: Місячник «Обережно, діти на дорозі», Місячник української писемності та мови, Тиждень безпеки під час використання газу у побуті, Місячник екологічного виховання; Тиждень безпеки «Твій друг-безпечний рух», Місячник бібліотек, Тиждень «Профілактики шкідливих звичок», Тиждень «Права», Тиждень «16 днів проти насильства», Тиждень «Толерантності», Тиждень безпеки життєдіяльності «Твоє життя – твій вибір!», Шевченківський Тиждень, Тиждень початкової школи, Тиждень охорони праці, Тиждень безпеки «Наша безпека – у наших руках!», Тижні патріотичного виховання, естетичного та трудового виховання.

Планування виховної роботи класними керівниками – один із головних факторів успішного виховного процесу. Класні керівники складають психолого-педагогічні характеристики класу, формують чіткі цілі та завдання виховної роботи з учнями.

Планування ведеться за такими розділами: основні виховні заходи, індивідуальна робота з дітьми, охорона життя і здоров'я, робота з батьками.

Методичним супроводженням виховної роботи є засідання методичного об'єднання класних керівників 5-11 класів, виступи класних керівників на педагогічних радах, нарадах при директорі, нарадах при заступнику директора з виховної роботи, науково-методичних конференціях, педагогічних читаннях.

На засіданнях методичного об'єднання класних керівників 5-11 класів головна увага приділялася проблемі вдосконалення виховного процесу, піднесення якості та ефективності роботи учнівського самоврядування, забезпечення злагодженості дій школи і сім'ї у вихованні учнів, профілактики дитячої безпритульності та бездоглядності, забезпечення умов щодо збереження здоров'я учнів та запобігання всім видам дитячого травматизму.

З метою сприяння розвитку особистості дитини, формуванню її інтелектуального та морального потенціалу; формуванню особистості патріота України гідного громадянина, який усвідомлює свою приналежність до сучасної Європейської цивілізації та організації змістовного дозвілля школярів протягом року проводилися виховні заходи в рамках школи у співпраці з державними та громадськими організаціями.

Пріоритетним напрямком роботи в 2015-2016 навчальному році є громадянське та родинно-сімейне виховання. Проведено заходи з метою виховання поваги до українського народу, формування громадянських і конституційних обов'язків, вшанування батьків. Робота з морально-етичного виховання в школі була спрямована на формування особистості, яка здатна уникати конфліктів, більше уваги приділялося вихованню в дітей толерантності, внутрішньої потреби в загальнолюдських цінностях. Головним результатом діяльності школи в цьому напрямку є свідоме дотримання учнями встановлених правил, вимог, норм, прийнятих у суспільстві, виховання такту, чемності, громадянської відповідальності, самодисципліни та організованості.

Родинно-сімейне виховання проводилося з метою координації взаємодії адміністрації, вчителів, вихователів і батьків для створення умов з інтелектуального, фізичного, психічного, соціального та духовного розвитку дітей, забезпечення їх правового і соціального захисту.

У постійній співпраці з батьками є класні керівники. На батьківських зборах розглянуті питання: результати навчання учнів, відвідування навчальних занять, стан дитячого травматизму, аналіз стану дисципліни, профілактика захворювань, питання

профорієнтації, підготовка до державної підсумкової атестації, літнє оздоровлення учнів, безпека життєдіяльності учнів в літній період. На батьківських зборах виступили вчителі-предметники, які ознайомили батьків про стан успішності дітей та проблемами, які виникають під час навчання. Були організовані зустрічі з медичними працівниками, представниками служби у справах неповнолітніх.

Художньо-естетичне виховання та сприяння творчому розвитку особистості впроваджувалось класними керівниками, педагогом-організатором, вчителями, адміністрацією. Система реалізації концепції естетичного виховання в школі спрямована в кінцевому результаті на формування базової культури особистості – цілісності, яка включає в себе оптимальну наявність якостей, орієнтацій особистості, що дозволяють молодій людині розвиватись у гармонії із суспільною культурою. Основними формами роботи з даного напрямку є диспути «Мистецтво: вчора, сьогодні, завтра», «Історичного життя немає без мистецтва», відвідування театрів, музеїв, виставок міста, зустрічі з діячами культури і мистецтва (краєзнавча, пошукова робота), благодійні концерти для ветеранів війни, міні-твори, твори-роздуми «Сила мистецтва», «Мистецтво і час», «Я і мистецтво», творчі звіти тощо.

З метою задоволення особистісних потреб учнів, їх самореалізації та самовдосконалення, максимального розвитку творчих здібностей, створення оптимальних умов для розвитку індивідуальних можливостей учнів, наприклад, у ЗОШ №301 організовано роботу 8 гуртків та 5 спортивних секцій.

В рамках соціально-психологічної просвіти з учнями школи систематично проводилися індивідуальні та групові бесіди за темами: «Правила поведінки учня», «Обов’язки та права дитини», «Підліток та закон», «Спілкуємось та діємо», «Моє здоров’я», «Що руйнує здоров’я».

В ЗНЗ Деснянського району м. Києва налагоджена робота учнівського самоврядування. Ця робота покликана реалізувати організаційний, творчий та науковий потенціали школярів. Структура самоврядування досить проста: «Самі вирішили, самі зробили, самі відповідаємо». Але в роботі учнівського самоврядування є недоліки – недостатня активність учнів. 07 грудня 2015 року в школі було проведено День самоврядування, під час якого учні проявили активність, зацікавленість і творчість. Було залучені учні 10-11 класів, які провели заняття з різних предметів з вчителями, учнями та виконували обов’язки адміністрації школи.

Контрольно-аналітична діяльність з виховної роботи складалася з таких компонентів:

– вивчення та аналіз виховного процесу, його закономірностей;

– визначення найважливіших справ, термінів їх виконання;

– аналіз стану виховної роботи, планів роботи;

– вивчення змісту роботи класних керівників, керівників шкільних гуртків – вивчення документації (планів роботи класних керівників, керівників шкільних гуртків), сценаріїв загальношкільних заходів, контролю за виконанням запланованих заходів;

– виявлення недоліків і визначення шляхів їх усунення;

– повсякденна перевірка виконання рішень.

Результати вивчення роботи розглядалися на педагогічній раді, нарадах, методичних оперативках, засіданнях методичного об'єднання класних керівників.

Отже, провівши аналіз управління системою виховної роботи загальноосвітніх навчальних закладів Деснянського району м. Києва, ми можемо зробити такі висновки:

– система виховної роботи побудована на виконанні планів роботи, що затверджуються на початку навчального року на весь рік;

– виховна система ЗНЗ функціонує у напрямах виховного процесу, зокрема: громадянське, трудове, правове, моральне, фізичне, художньо-естетичне, екологічне, статеве виховання та готовність до сімейного життя;

– управління виховною системою ЗНЗ на рівні навчального закладу здійснюють: заступник директора з виховної роботи; педагогічна рада; науково-методична рада; піклувальна рада; органи учнівського самоврядування.

Подальшими напрямами досліджень в управлінні системою виховної роботи ЗНЗ може стати формування та впровадження моделі державно-громадського управління в систему виховної роботи школи.

Список використаних джерел

1. Гречаник О.Є. Управління виховною діяльністю в загальноосвітньому навчальному закладі / О.Є. Гречаник. – Х.: Вид. група «Основа», 2009. – 192 с. – (Бібліотека журналу «Управління школою»; Вип. 11 (83)).

Кушніренко Ірина Анатоліївна
Науковий керівник – Щербакова Ю.Е.

ЗАСТОСУВАННЯ ЛІЗИНГУ ПЕРСОНАЛУ ТА АУТСОРСИНГУ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Сьогодні у багатьох компаній виникає ситуація, коли потрібно прийняти в штат нового працівника, але це не рентабельно, а робота повинна бути виконана вчасно та професійно. На даний момент відбувається еміграція спеціалістів, передусім в області високих технологій, з України за кордон. Тому необхідно шукати методи зменшення еміграції спеціалістів і одними з них можуть стати лізинг персоналу та аутсорсинг, які уже досить активно використовують у високо розвинутих країнах.

За даними Міжнародної організації праці, у 15 країнах – учасниках Європейського Союзу майже 1,5 млн людей (близько 1,5 %) працюють за лізинговими програмами. Лізинг персоналу найактивніше використовують у Нідерландах – майже 4 % працівників працюють на його умовах. У Великобританії лізинговий персонал працює навіть у державному секторі. У всіх країнах ЄС спостерігається стійка тенденція ширшого залучення роботодавцями працівників за допомогою різноманітних лізингових програм [3].

Аналіз попередніх досліджень. На сьогоднішній день проблемами впровадження, розвитку та становлення лізингу персоналу та аутсорсингу займається група дослідників. Таких як: Р. Аалдерса, Т. Алілова, В.В. Баранової, В. Бокова, А. Бордо, В. Вайнштейна, А. Добронравова, С.О. Календжяна, А. Коняєвої, А.Н. Киселева, Д. Комиссарова, С. Лосєва, О. Мельника, А.Ю. Павлова, Е. Спароу, О. Чернігова, І. Шеян, С.В. Юрьєва. А також можна зазначити, що поняття аутсорсингу широко описані в дисертаціях російських вчених, зокрема Д. В. Черемісіна [6]. А основні наукові підходи щодо визначення поняття “аутсорсинг” та класифікація аутсорсингових операцій розглядаються і українськими авторами, зокрема О.В. Манойленком [5].

Метою статті є дослідження застосування лізингу персоналу та аутсорсингу в Україні, які можуть запобігти еміграції фахівців . Цьому питанню в Україні поки що не приділяють достатньої уваги. Тому потрібно використовувати досвід розвинутих країн для того щоб створити сприятливі умови для застосування і розвитку лізингу персоналу та аутсорсингу .

Виклад основного матеріалу. У наш час в розвинутих країнах дедалі більшої популярності набувають такі кадрові послуги, як лізинг персоналу та аутсорсинг. Ця потреба зумовлена тим, що підприємства потребують залучати тимчасових працівників, тоді коли їхні працівники хворіють (тривало), під час сезонних відпусток, коли необхідно здійснити маркетингове дослідження, а також з ряду інших причин. Якщо аналізувати вітчизняні підприємства, то вони намагаються вирішити питання нестачі кадрів, шляхом перекладання додаткових обов'язків на своїх працівників. Але це рішення є не правильним, тому що через додаткові навантаження на працівників зменшується продуктивність їхньої праці і це негативно відображається на діяльності підприємства. Також це питання можна вирішити шляхом залучення працівника на певний термін за договорами підряду (цивільно-транспортний договір, за яким одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу), але при вирішенні питання таким чином виникають додаткові затрати на пошук та підбір персоналу, тому цей спосіб не є вигідним для підприємства. Саме тому лізинг персоналу є вигіднішим і його використовують у провідних країнах.

Для того, щоб детальніше пояснити, що ж таке лізинг персоналу та аутсорсинг пропоную розглянути тлумачення цих слів:

Лізинг персоналу (від англ. Personal-leasing), або надання персоналу в тимчасову аренду – це управлінська технологія, що дозволяє забезпечити бізнес-процес компанії необхідними трудовими ресурсами, використовуючи послуги сторонньої організації.

Види лізингу персоналу:

Staff leasing – оренда персоналу на довготривалій основі. Компанія-роботодавець оплачує лише послуги агенції-рекрутера, не пов'язуючи себе із працівником юридичними зобов'язаннями. Спеціаліст числиться в штаті компанії-лізингодавця.

Temporary staffing – підбір персоналу на короткотривалий період (як правило до 3-х місяців). Частіше за все ця послуга необхідна під час проведеня маркетингових досліджень або виконанні невеликих проектів. Підбір здійснює агенція-рекрутер, і воно ж несе відповідальність за працівника.

Outsourcing – придбання не праці визначеного спеціаліста, а послуги, яка необхідна компанії на даний момент часу. Перелік питань, які необхідно вирішити в такий спосіб є достатньо великим. В основному це стосується завдань не пов'язаних із профільною діяльністю компанії-замовника [4]

Аутсорсинг –це цілеспрямоване виділення окремих бізнес процесів та передача їх реалізації на договірній основі іншим організаціям, що спеціалізуються у конкретній області й мають відповідний досвід, знання, технічні засоби [1].

Тепер розглянемо характерні риси лізингу персоналу та аутсорсингу, а також можливості застосування їх в Україні. Сучасний класик з управління персоналом Майкл Армстронг у своїй книзі «Практика управління людськими ресурсами» зауважує, що існують три причини для залучення зовнішніх ресурсів:

- Економія витрат – витрати кадрової служби (організації) знижуються, оскільки такі послуги дешевше та можна скоротити кількість працівників підрозділу.
- Концентрація зусиль кадрової служби – працівники підрозділу не відволікаються від вирішення ключових завдань, які приносять додаткову вартість.
- Отримання спеціальних знань – можна отримати ноу-хау і спеціальні знання, яких не було в даній організації.

На сьогодні в Україні практично не існує суто лізингових компаній, які можуть запропонувати у лізинг своїх штатних співробітників. Проте досить часто зустрічаються випадки, коли певна організація передає своїх спеціалістів партнерським компаніям для виконання певної роботи. Але це не можна назвати справжнім лізинговим агентством, так як відбувається звичайне командирування співробітника для тимчасового виконання послуг, які компанія пропонує на ринку.

Переваги та недоліки лізингу персоналу

№ п/п	Переваги	Недоліки
1.	Отримання кваліфікованого персоналу в потрібній кількості і за короткий термін. Можливість запросити працівника, який сподобався, до себе в штат, а отже, уникнути витрат на пошук і добір персоналу	Можливе зниження лояльності працівників до компанії
2.	Зменшення обсягів кадрового діловодства	Не виключена можливість комерційного шпигунства з боку тимчасового персоналу
3.	Зменшення витрат на компенсаційні пакети (для тимчасових працівників вони або не передбачені взагалі, або мінімальні)	Бажання компанії забезпечити максимальну гнучкість в управлінні персоналом і відповідність кількості робочої сили реальному обсягу роботи на певний час
4.	Відсутність простоїв: якщо тимчасовий працівник захворів або пішов у	Необхідність зменшити кількість працівників у штатному розкладі

	відпустку, за контрактом агенція зобов'язана надати на цей час заміну	
5.	Можливість необмежену кількість разів замінювати працівників, якщо вони не підходять з тих чи інших причин	Бажання зняти з компанії зобов'язання щодо трудових відносин з працівниками, особливо якщо їх легко замінити

Щодо аутсорсингу персоналу, то однією з причин його повільного впровадження в Україні називають відсутність відповідного законодавчого визначення й регулювання процесів аутсорсингу, однак, Господарський Кодекс України досить чітко визначає права кожної сторін через господарські договори, а Конституцією гарантовано право кожного громадянина здійснювати підприємницьку діяльність, , яка не заборонена законом. Тому, на нашу думку, відсутність спеціального Закону не є перешкодою на шляху поширення аутсорсингу.

Переваги аутсорсингу персоналу:

1. Фокусування власних ресурсів на основних цілях бізнесу, що стає можливим завдяки делегуванню певних функцій стороннім організаціям, які надають послуги аутсорсингу в конкретній сфері. Може відбутися перерозподіл ресурсів, раніше задіяних на другорядних напрямах.

2. Доступ до новітніх технологій. Аутсорсер завдяки вузькій спеціалізації володіє більшим доступом до новітніх інформаційно-технологічних розробок, їх придбання та освоєння. Натомість у межах окремого підприємства це, зазвичай, нерентабельно.

3. Раціональний розподіл інвестицій, тобто зосередження інвестиційних ресурсів на основні бізнес-функції і зниження необхідності інвестування на підтримку другорядних функцій та на розвиток напрямів, які не забезпечують основну частку прибутку компанії.

Недоліки аутсорсингу персоналу:

1. Ризики отримання від аутсорсера продуктів неналежної якості, подальшого підвищення ціни на аутсорсингові послуги.

2. Передавання на аутсорсинг функцій, які мають для підприємства стратегічне значення.

3. Небезпека втрати контролю над певними видами діяльності підприємства і зумовленими ними витратами [2, с. 91].

Тому, для того аби не зазнавати втрат в майбутньому, підприємству при укладанні аутсорсингового контракту необхідно прогнозувати заздалегідь такі зміни, і передбачати відповідне коригування розцінок на аутсорсингові послуги.

Висновок. Отже, можна сказати, що особливістю сучасного етапу розвитку трудових відносин у всьому світі є використання нетрадиційних форм зайнятості населення, до яких можна віднести лізинг персоналу та аутсорсинг. Для того аби досягти цілей організації необхідно створювати відповідні умови для реалізації кожним працівником своїх можливостей, тому необхідно враховувати досвід розвинутих країн, який свідчить про економічну ефективність використання лізингу персоналу та аутсорсингу і впроваджувати його на українських підприємствах.

Список використаних джерел

1. Загородній А.Г. Аутсорсинг та його вплив на витрати підприємства / А.Г. Загородній, Г.О. Партин // Фінанси України. – 2009. –№ 9. – С. 87–97.

2. Коняева А. Аутсорсинг в Украине: вчера, сегодня, завтра [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.hr-ua.com/articles/243/

3. Манойленко О.В. Аутсорсинг як інструмент підвищення ефективності антикризового управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/articles/2006/06movcme. html..

4. Черемисин Д.В. Аутсорсинг как элемент современного хозяйственного механизма: теоретический аспект [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.mirkin.ru/docs/dumnaya/dis/disChermisin/pdf. .

5. Шимко О.В. Аутсорсинг як інструмент забезпечення ефективної діяльності підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/8_NIT_2008/Tethis/Economics/27840.doc.htm

Мельник Костянтин Дмитрович

Науковий керівник – Сташкевич О.О.

СТУДЕНТСЬКЕ САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ФАКТОР ОПТИМІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ У ВИЩІЙ ШКОЛІ

Актуальність проблеми. Студентське самоврядування на європейських теренах не є новим феноменом, сягаючи своїм корінням ще часів виникнення перших середньовічних університетів. Вже тоді найбільш здібні студенти залучалися до виконання окремих

адміністративних функцій, а також до викладання у якості помічників професорів [1]. Недаремно університети вважаються своєрідною моделлю громадянського суспільства і в цьому плані передували сучасному типу європейської цивілізації [2]. В нинішній Європі студенти беруть доволі активну участь у забезпеченні якості вищої освіти та управлінні вищими навчальними закладами, яке здійснюється, зокрема, через органи студентського самоврядування. Така колективна, солідарна участь розглядається керівництвом навчальних закладів і функціонерами системи освіти не просто як додаткова гарантія адекватності освітніх послуг вимогам їх реципієнтів (студентів і роботодавців), а й як суттєвий чинник соціалізації молоді, зростання її політичної та правової культури й суспільної активності, який дозволяє студентам на практиці ознайомитися з функціонуванням навчального закладу (через участь у підготовці та прийнятті певних рішень у межах ВНЗ) і системою представницької демократії (на прикладі виборних органів студентського самоврядування). Натомість в Україні функціонування інституцій студентського самоврядування досить малоефективне, причому як для вирішення власне студентських проблем, так і з точки зору оптимізації навчального процесу. Однією з найсуттєвіших перешкод залишається майже повна залежність студентських самоврядних інституцій (студентського самоврядування, профспілок, професійних і громадських товариств, університетських ЗМІ тощо) від адміністрації ВНЗ. Таким чином, з огляду на необхідність забезпечення поступального розвитку вищої освіти в Україні, проблема слабкості інституту студентського самоврядування потребує оперативного вирішення. Тим більше, що студентське самоврядування визнане одним із пріоритетів для України у сфері управління університетами в рамках освітньої програми ЄС «TEMPUS» [3]. На актуальності розвитку студентського самоврядування як важливого фактора в системі вищої освіти послідовно наголошується і в інших документах міжнародного рівня, зокрема, в комюніке Всесвітньої конференції з вищої освіти «Нова динаміка вищої освіти і науки для соціальної зміни і розвитку» (ЮНЕСКО, Париж, 5-8 липня 2009 р.), де прямо йдеться про «забезпечення активної участі студентів в академічному житті, зі свободою висловлювання і правом організації» [4].

Виклад основного матеріалу ми почнемо з того, що ***студентське самоврядування*** — це форма управління, за якої студенти на рівні академічної групи, факультету, гуртожитку, курсу, спеціальності, студентського містечка, іншого структурного підрозділу ВНЗ мають право самостійно вирішувати питання внутрішнього управління. Головна мета діяльності органів студентського самоврядування полягає передусім у

створенні умов самореалізації молодих людей в інтересах особистості, суспільства і держави.

Студентське самоврядування є своєрідним лакмусовим папірцем для визначення того, чи є молодь, студентство споживачем, чи активним учасником суспільного життя. Недарма в рамках програми "Tempus" (схеми співробітництва країн ЄС у сфері вищої освіти) саме студентське самоврядування визначене одним із пріоритетів для України у сфері управління університетами. Так, у країнах Західної Європи важко знайти університет, де б не діяв орган студентського самоврядування. Ця формальна вимога європейського законодавства є надзвичайно дієвою при втіленні її на практиці в університеті. Органи студентського самоврядування в університетах Європи є не просто представницькими, вони активно захищають студентські інтереси всюди, де про них йдеться. Вони виступають у ролі своєрідних посередників між адміністрацією університету і студентською громадою, забезпечуючи їх ефективне спілкування.

Дуже часто сама адміністрація вищого навчального закладу покладає на органи студентського самоврядування важливі завдання. Окрім цього, органи студентського самоврядування забезпечують ефективний зв'язок між студентами університету та іншими інституціями у галузі вищої освіти й опікуються справами всіх офіційних студентських товариств університету.

Можливості студентського самоврядування. Основними нормативно-правовими актами, які регулюють діяльність органів студентського самоврядування в Україні, є: 1) Закон України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 р. (ст. ст. 37, 38); 2) Постанова Кабінету Міністрів України від 5 вересня 1996 р. № 1074 «Про затвердження Положення про державний вищий навчальний заклад» (п. п. 37, 38, 49-57); 3) Наказ Міністерства освіти і науки України від 15 листопада 2007 р. № 1010 «Про затвердження Примірного положення про студентське самоврядування у вищих навчальних закладах України». На рівні навчальних закладів студентське самоврядування регулюється: 1) Статутом вищого навчального закладу (приймається вищим колегіальним органом громадського самоврядування ВНЗ – загальними зборами (конференцією) трудового колективу, включаючи виборних представників з числа осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі – за поданням Вченої ради ВНЗ); 2) Положенням про студентське самоврядування у ВНЗ (ухвалюється вищим органом студентського самоврядування ВНЗ – загальними зборами (конференцією) осіб, які навчаються у ВНЗ, – та затверджується вищим колегіальним органом громадського самоврядування ВНЗ); 3) актами самих органів

студентського самоврядування, прийнятими у відповідності до законодавства України та наведених вище документів. Зазначене законодавство у сфері студентського самоврядування не позбавлене певних недоліків, які негативно позначаються на його ефективності. Так, відповідно до ч. 4 ст. 38 Закону України «Про вищу освіту», студентське самоврядування в Україні здійснюється на рівні студентської групи, факультету, гуртожитку, вищого навчального закладу. Крім того, залежно від контингенту студентів, типу та специфіки вищого навчального закладу, студентське самоврядування може здійснюватися на рівні курсу, спеціальності, студентського містечка, структурних підрозділів вищого навчального закладу. З одного боку, можна відзначити ліберальність такого підходу, адже він фактично уможливлює безліч різноманітних варіацій студентського самоврядування. З іншого – наявна методологічна непослідовність і навіть певна термінологічна некоректність у законодавчому визначенні «рівнів» студентського самоврядування. Адже якщо йдеться про певні «рівні», то таким чином презюмується наявність структурної ієрархії (структурний підхід). Виокремлення студентської групи, факультету та вищого навчального закладу як рівнів здійснення студентського самоврядування цілком вписується в рамки такого підходу, проте виокремлення гуртожитку, студентського містечка як рівнів студентського самоврядування вказує на використання іншого – функціонального – підходу.

Досвід зарубіжних країн вказує на необхідність єдності у методологічному підході до визначення рівнів студентського самоврядування. Крім того, досвід Польщі показує сумнівність потреби в існуванні студентського самоврядування на рівні академічної групи, тому що академічних груп із постійним складом, за деяким винятком, там просто не існує, оскільки студенти значну частину предметів обирають за власним бажанням і через це постійно переходять до інших груп [5]. Невиправдано абстрактною виглядає норма абзацу 3 ч. 1 ст. 37 Закону України «Про вищу освіту», в якій встановлюється квота не менш як 10 % на представництво у вищому колегіальному органі громадського самоврядування ВНЗ для «виборних представників з числа осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі».

По-перше, невизначеність формулювань у ній створює підґрунтя для зловживань із боку адміністрації ВНЗ, яка, відстоюючи власні корпоративні інтереси, може прагнути до залучення в якості таких «виборних представників» не реальних учасників студентського самоврядування, а осіб, які були обрані самою ж адміністрацією в інший спосіб. Адже, як зазначають експерти, досить часто вищі навчальні заклади і представницькі студентські

органи мають різні інтереси: перші прагнуть високого рівня автономності із мінімальним зовнішнім регулюванням та оцінюванням навчального закладу, в той час як другі бажають, щоб заклади освіти були публічно підзвітними, підлягали зовнішнім перевіркам щодо навчальних програм і кваліфікацій, навчальної та побутової інфраструктури тощо.

По-друге, зазначене стосується і розміру квоти: адміністрація може прагнути до обмеження кількості представників студентського самоврядування мінімально можливими за законом десятьма відсотками.

По-третє, встановлений законом мінімальний розмір вказаної квоти на участь у колегіальних керівних органах управління вищими навчальними закладами (10 %) значно менший від встановлених у країнах Європейського простору вищої освіти.

Середній розмір квоти там складає 15–20 %, а в деяких державах – і суттєво більше (в Румунії – 25 %, у Фінляндії – 33 %, в Данії – 50 %), що забезпечує достатній рівень впливу студентів на прийняття рішень [6].

Експерти відзначають ще цілу низку типових порушень норм законодавства про студентське самоврядування: відрахування, поновлення, переведення студентів з контракту на бюджет чи навпаки, поселення та виселення з гуртожитку без згоди органу студентського самоврядування; призначення посадових осіб, відповідальних за роботу зі студентами, без участі студентських представників [7]. В цьому контексті очевидною є необхідність у забезпеченні належного контролю з боку Міністерства освіти і науки України за діяльністю ВНЗ в частині забезпечення прав студентського самоврядування з притягненням до юридичної відповідальності осіб, винних у порушеннях вимог законодавства у цій сфері.

Істотною проблемою залишається пасивність, інертність, індиферентність студентської спільноти у ставленні до багатьох актуальних проблем студентського самоврядування. Частково це може пояснюватися недостатньою поінформованістю студентів щодо можливостей студентського самоврядування. Зараз далеко не всі студенти усвідомлюють, яким чином студентське самоврядування може покращити їхнє становище чи вирішити конкретні проблеми. Те ж саме стосується представників адміністрацій ВНЗ та подекуди органів державного управління. Попри те, що в останні роки в середовищі функціонерів системи вищої школи приділяється певна увага питанням розвитку студентського самоврядування, частина з них схильні бачити в органах цього самоврядування не повноправних партнерів, спільно з якими можна вирішувати університетські чи навіть деякі галузеві проблеми, а своїх «антагоністів».

В той же час, зарубіжний досвід переконливо доводить: ефективне функціонування студентського самоврядування як організаційної структури справляє суттєвий позитивний вплив не тільки на якість освітніх послуг і управління вищим навчальним закладом, а й має організаційно-педагогічний ефект, коли студенти у реальному партнерстві з адміністрацією ВНЗ в межах прав, наданих їм законом, значною мірою несуть і солідарну відповідальність за те, що відбувається в навчальному закладі.

Таким чином, студентське самоврядування сприяє прямій зацікавленості студентів у високій якості освітніх послуг, зростанні рейтингу та авторитету ВНЗ, а отже – позитивно впливає на академічну успішність та оптимізацію навчального процесу у вищій школі в цілому. Деякі держави приділяють цим питанням настільки серйозну увагу, що навіть визначають їх у якості національних пріоритетів. Наприклад, в Малайзії підвищення рівня академічної успішності учнів та студентів визнане однією з семи ключових сфер, які є важливими для громадян, та включене в Державну програму трансформації – урядового комплексного плану перетворень, спрямованого на набуття Малайзією статусу держави з розвиненою економікою до 2020 року. Це є цілком виправданим ще й тому, що рівень розвитку освіти з 1993 року визнається ООН одним із найважливіших показників при визначенні індексу людського розвитку держав. З огляду на вищевказане, можна стверджувати, що від того, наскільки буде усвідомлена необхідність в ефективній системі студентського самоврядування в Україні, значною мірою залежить успішність подальшої інтеграції нашої держави до європейського та світового освітньо-наукового простору. Важливо також забезпечити належну матеріальну базу діяльності органів студентського самоврядування. Йдеться про виконання норми ч. 6 ст. 38 Закону України «Про вищу освіту», відповідно до якої органам студентського самоврядування забезпечується фінансування з боку вищого навчального закладу у розмірі не менше 0,5 % коштів спеціального фонду ВНЗ та надається сприяння з боку керівництва ВНЗ щодо створення належних умов для діяльності органів студентського самоврядування. Це стосується, зокрема, надання приміщення, меблів, оргтехніки, забезпечення телефонним зв’язком, постійним доступом до мережі Інтернет, відведення місць для встановлення інформаційних стендів тощо. Потрібно також створювати можливості для залучення коштів з інших джерел. Тут може бути корисним досвід ФРН, де органам студентського самоврядування дозволено отримувати пожертви від студентів, а також заробляти гроші, надаючи студентам

соціальні послуги, такі як студентські проїзні квитки, гранти для малозабезпечених, різні види суспільної та культурної діяльності [8].

Висновки та рекомендації. Переваги від функціонування ефективної системи студентського самоврядування виходять за межі системи освіти, сприяючи не тільки оптимізації навчального процесу у вищій школі, а й соціалізації молоді, виробленню у неї комунікативних, управлінських навичок, розвитку політичної культури молодого покоління. В цьому контексті студентське самоврядування можна розглядати як передумову для розвитку громадянського суспільства та парламентських демократичних традицій. Потрібно зазначити, що неможливо забезпечити розвиток студентського самоврядування за допомогою одних лише адміністративних методів. Адже будь-яке самоврядування за своєю природою є проявом власної ініціативи індивіда або групи індивідів. Тому завдання держави в цій царині зводиться до забезпечення належних умов для реалізації зазначених ініціатив. В той же час, керуючись юридичним постулатом про те, що законом мають врегульовуватися лише найважливіші суспільні відносини, ухвалення окремого закону щодо студентського самоврядування видається недоцільним.

Використання всіх можливостей студентського самоврядування згідно з чинним законодавством дозволить:

1) налагодити ефективну співпрацю між адміністрацією ВНЗ і студентами з широкого спектру питань;

2) створити додаткові умови для зростання якості підготовки фахівців у системі професійної освіти в Україні;

3) забезпечити подальшу інтеграцію національної освітньої системи до європейського та світового освітнього простору.

Досягнення вказаних цілей потребує здійснення таких кроків: внесення змін до статей 37 і 38 Закону України «Про вищу освіту» з метою уточнення формулювань їхніх норм, забезпечення їх адекватності сучасним європейським та світовим практикам; посилення контролю з боку Міністерства освіти і науки України за виконанням адміністраціями ВНЗ норм Закону України «Про вищу освіту» щодо студентського самоврядування; активізації діяльності Всеукраїнської студентської ради при Міністерстві освіти і науки України в частині роз'яснювальної роботи серед студентів про можливості студентського самоврядування та новітній зарубіжний досвід у цій сфері, в т. ч. через ініціювання різноманітних проектів і програм обміну досвідом із європейськими та світовими вищими навчальними закладами.

Список використаних джерел

1. Бородін Є. І., Тарасенко Т. М. Розвиток студентського самоврядування як напрям державної підтримки молоді в Україні / Є. І. Бородін, Т. М. Тарасенко // Державне управління та місцеве самоврядування. Збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 4 (7). – С. 183–191.

2. Входження національної системи вищої освіти в європейський простір вищої освіти та наукового дослідження : моніторинг. дослідж. : аналіт. звіт / [кер. авт. кол. Т. В. Фініков]. – К. : Таксон, 2012. – С. 46-47.

3. Кін О. М. Передумови розвитку ідей студентського самоврядування в історії вітчизняної освіти / О. М. Кін // Вісник Севастопольського національного технічного університету : зб. наук. пр. Вип. 124/2011. Серія: Педагогіка. – Севастополь, 2011. – С. 192–197.

4. Курило В. С., Савченко С. В. Проблеми студентського самоврядування у вимірі соціальної педагогіки / Курило В. С., Савченко С. В. // Соціальна педагогіка : теорія та практика. – 2005. – № 4. – С. 4–10.

5. Нова динаміка вищої освіти і науки для соціальної зміни і розвитку: Комюніке // Всесвітня конференція з вищої освіти, ЮНЕСКО, Париж, 5–8 липня 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/952_011/print1382993408075633

6. Студентське самоврядування в інших країнах // Громадська ініціатива «Студентський захист» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.studzahyst.org.ua/content/studentske-samovryaduvannya-v-inshih-krayinah

7. Студентське самоврядування в інших країнах // Громадська ініціатива «Студентський захист» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.studzahyst.org.ua/content/studentske-samovryaduvannya-v-inshih-krayinah

Пащенко Світлани Вікторівни

Науковий керівник – Сташкевич О.О.

СТРАХ ЯК ПЕРЕШКОДА ЕФЕКТИВНОМУ САМОВРЯДУВАННЯ

У сучасних умовах розвитку світу самоврядування стає основою для формування всіх соціальних інститутів. Формування навичок комунікації та організації самоврядування людина набуває в шкільні та студентські роки. Тому формування саме ефективного самоврядування у школах та університетах є базисом для становлення нового прогресивного суспільства.

Дослідимо більш детально саме студентське самоврядування. Адже його організація більш складніша за структурою, ніж шкільна. У даному виді організації ми спостерігаємо поєднання активістів різних факультетів для досягнення спільних цілей в студентському захисті, культурному та спортивному розвитку, інтелектуальному зростанню і тому інше. На практиці це виглядає як структура секторів (культурно-масовий, інформаційний, спортивний…), що у поєднує у кожному з них студентів-активістів з даного напрямку всіх факультетів.

Зрозуміло, що в самоврядуванні такого рівня вже можуть виникнути безліч проблем з комунікацією, організацією та результативністю, що само собою розуміється і з чим намагаються боротися у кожній організації такого типу. Цікавим є те, що на практиці найбільшою проблемою до досягнення ефективного самоврядування є не зовнішні чинники, а внутрішні, а саме один з його проявів – страх.На цьому аспекті ми зосередимо нашу увагу у подальшому аналізі ефективної діяльності студентського самоврядування.

Метою дослідження є виділеннянайпопулярніших страхів з якими студент може зіткнутися при діяльності в студентському самоврядуванні та можливі варіанти зменшення негативного впливу фактору на ефективність діяльності студентського самоврядування.

Завдання дослідження: - проаналізувати особливості діяльності студентського самоврядування;

- сформувати рейтинг страхів, що можуть з’явитися у студента при здійсненнідіяльності в студентськомусамоврядуванні;

- надати шляхи зменшення негативного впливу фактору страху на студента в студентськомусамоврядуванні;

Виклад основного матеріалу ми розпочнемо з того, що розглянемобільш детально основнепоняттядослідження -«страх» та причини йоговиникнення про які нам говорить психологія [1].

Страх – це сильна негативна емоція, яка виникає в результаті уявної чи реальної небезпеки і формує загрозу для життя індивіда.

У психології під страхом розуміють внутрішній стан людини, який обумовлений припустимою чи реальною бідою [7].

К. Ізарда стверджував, що страх відноситься до базових емоцій, що є вродженим, а саме даним від народження. Страх не є повністю негативним поняттям, а в розвитку еволюції зіграв важливу роль, що спонукало організми адаптуватися до нових стресових умов, що поклало зачаток еволюції.

При цьому вираження даного стану в різних людей відбувається по-різному. Найбільш часто спостерігається саме бездіяльність, оніміння на долю секунди, небажання говорити… Достатньо рідко, та все ж зустрічається активна позиція, коли всі відчуття людини працюють на багато сильніше і змушують реагувати на ситуацію більш активно.

Ошо, індійський духовний лідер, говорив, що: *«Не намагайтеся позбутися від чогось. Спробуйте зрозуміти, що таке страх. І якщо у вас є страх, прийміть його. Він тут. Не намагайтеся позбутися від нього. Не намагайтеся створити щось протилежне. Якщо ви маєте страх, значить, ви маєте страх. Прийміть його як частину вашого буття. Якщо ви можете прийняти його, він уже зник. Страх зникає через прийняття; якщо страх відкидають, він зростає»* [4].

Таким чином, нам потрібно розуміти, де зароджується страх у студентському самоврядуванні та спробувати підготувати до цього людей, що безпосередньо здійснюють діяльність в студентському самоврядуванні, а не просто боротися проти феномену страху як філософської категорії.

Діяльність студентського самоврядування базується на організації соціальної, наукової та спортивної активності студентів за рахунок проведення різних заходів серед яких потрібно виділити: конференції, змагання, олімпіади, КВН, презентації, лекції і тому інше [6]. Інший напрямок роботи студентського самоврядування – це робота зі студентами університету. приймання зворотнього зв’язку про справи факультетів, окремих груп. Як наслідок такої діяльності виникає багато проблем, які потрібно допомогти вирішити

студентам чи принаймні направити. Це допомагає не тільки рухатися вперед, але й давати студентам опору і підтримку зі сторони студентського самоврядування.

Проаналізувавши загальну схему діяльності студентського самоврядування стає зрозумілим, що найбільш стресовими категоріями при здійсненні діяльності в студентському самоврядуванні виступають наступні:

-висока публічність;

- висока відповідальність за слова, дії та результати;

- високі соціальні очікування від діяльності людини [2];

- високий ступінь невизначеності

Проаналізуємо причини появи даних проблемних категорій та методи зниження негативного впливу на життя та діяльність особистості.

Висока публічність - це результат здійснення попередньої діяльності особистості як позитивної (успішні реалізації проектів, заходів, консультацій), так і негативної (погано організовані зустрічі, незрозуміле трактування власної думки на зустрічах…). Особливу форму займають саме оцінка особистісних якостей та рис людини (зовнішність та характер), що виникає у результаті суб'єктивного висловлювання, слухів, неправдивих чуток. Та у будь-якому разі, це показує соціальну цікавість до особистості.

Методом зменшення негативного впливу може бути проста розмова з людиною про можливу реакцію соціуму, підтримка протягом всього періоду організації заходів, настанови зі сторони колег.

Висока відповідальність за слова, дії та результати – це наслідок будь-якої організаторської роботи і стосується кожного члена команди. Страх виникає тоді, коли людина може не справитися з поставленими задачами, прострочити терміни здачі чи просто бути неготовим психологічно до такої роботи та відповідальності.

Зменшення даного фактору може реалізуватися у багато різних способів. Найбільш ефективним у цьому випадку будуть саме гарні організаторські навички керівника групи чи загалом студентського самоврядування, які він може проявитичерез детальне проговорення термінів проекту, майбутніх результатів, місце та роль особи в проекті, перспективи, що відкриваються для неї та знайомство із студентами, що вже реалізовували схожий проект. Такого роду підтримка та приклад колег, що вже справилися з даною задачею допоможе зменшити негативний вплив. Цінним також будуть використання контрольних точок у проекті (наприклад кожну середу звітність щодо досягнутих результатів).

Високі соціальні очікування від діяльності людини – результат, як правило, неправильної організації всередині самого самоврядування, що штучно змушую людину знаходитися у стані стресу. Даний метод характерний для менеджменту минулого століття, що пробуджував власну відповідальність та значимість. Зараз актуальне комбінування даного методу з менторингом (наставництвом). Тобто методом зменшення страху глобальної важливості та неприпустимість провалу пом'якшуютьзустрічами з наставником (куратором), де можна обговорити всі проблеми, перспективи та знайти оптимальне рішення.

Високий ступінь невизначеності[5] – це результат діяльності у державній установі, де панує бюрократизм, а також невисока відповідальність третіх осіб, що не дозволяє будувати свою діяльність на довгий термін і потребує постійних пристосувань до результатів їх роботи. Таким чином постійно потрібно працювати у атмосфері стресу.

Методом зменшення негативного впливу може бути попереднє обговорення всіх аспектів роботи з кожним учасником команди, передбачення додаткового часу, якщо виникла ситуація прострочення термінів та гнучкість до особливостей людей.

Таким чином, можна збільшити ефективність самоврядування за рахунок аналізу факторів, що впливають на реалізацію діяльності студентського самоврядування. Важливим чинником є уважність до всіх деталей. Серед факторів страху, що впливають на ефективність роботи самоврядування можна виділити страхвисокої публічності; страх відповідальності за слова, дії та результати; високі соціальні очікування; високий ступінь невизначеності. Для кожного з факторів можна організувати ряд заходів, що зменшить негативний вплив на діяльність людини в самоврядуванні.

Перспективи подальших досліджень. Питання ефективності студентського самоврядування стає все актуальнішим, тому результати нашого дослідження можуть стати основою для ґрунтовної оцінки всіх факторів та показників, що впливають на діяльність роботи самоврядування.

Список використаних джерел

1. Андрусенко У. М. Соціальний страх / У. М. Андрусенко . Свердловськ, 1991. – 315 с.

2. Артеменко В. «Організаційно-інформаційне забезпечення міського самоврядування в Україні: принципи і напрямки» / В. Артеменко // Регіональна економіка. – 1997. - №3. – С.75-83

3. Берд Р. «Українська модель місцевого самоврядування: тяжіємо до Скандинавії»: [Бесіда з проф. Торонтського ун-ту] / Р.Берд // Юрид. вісн. України.-1997.-20-26 берез. – 315 с.

4. Макарова О.Г. «Подолати острах чи мистецтво – терапія» / О. Г. Макарова - М., «Школа-Пресс», 1996. – 224 с.

5. Мей Р. Проблема тривоги / Р. Мей. - М., 2001. – 189 с.

6. Панейко Ю. «Теоретичні основи самоврядування // Українська вільна Академія Наук в Німеччині. – Мюнхен, 1963. – 418 с.

7. Ріман Ф. Основні форми страху / Ф.Ріман. М., 1998. – 225 с.

8. Фрейд З. Страх життя й потягу // Вступ до психоаналізу: Лекції. М.: Наука, 1989. С. 349-369.

Петюх Вікторія Юріївна

Науковий керівник – Сташкевич О.О.

ВІДСУТНІСТЬ СТИМУЛЮВАННЯ УЧАСНИКІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

У статті проаналізовано та розкрито питання участі студентства в самоврядуванні на університетському рівні, причини бажання та небажання брати участь в подібних заходах, а також була проаналізована роль стимулювання в процесі привернення уваги студента до питань самоврядування, як висновок було внесено ряд рекомендацій для підвищення рівня числа задіяних осіб в формуванні активного молодіжного руху самоврядування.

Ключові слова: самоврядування, студент, стимулювання.

Актуальність проблеми. Проблематика студентського самоврядування є не новим питанням в сучасному суспільстві, проте воно залишається актуальним навіть з плином часу. Задіяння сучасної молоді у вирішенні університетських питань та труднощів є

досить поширеною практикою в системі європейської освіти. Органи студентського самоврядування сприяють гармонійному розвитку особистості студента, формуванню у нього навичок майбутнього організатора, керівника. Вони дозволяють широкомаштабно і всеохоплююче задіяти навички студента для досягнення граничної корисності, яку він може надати, задля розвитку та поширення самоврядування серед студентства. У своїй діяльності органи студентського самоврядування керуються законодавством, рішеннями спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у галузі освіти і науки та відповідного центрального органу виконавчої влади, в підпорядкуванні якого перебуває вищий навчальний заклад, Статутом вищого навчального закладу.

Виклад основного матеріалу ми почнемо з того, що **студентське самоврядування** у вищому навчальному закладі - це форма управління, за якої студенти на рівні академічної групи, факультету, гуртожитку, курсу, спеціальності, студентського містечка, іншого структурного підрозділу ВНЗ мають право самостійно вирішувати питання внутрішнього управління.

Основним змістом студентського самоврядування можна визначити залучення на добровільних засадах до участі в різних громадських проектах. Виходячи з попередньо зазначеного положення ватро виокремити ключове слово, а саме залучення, для того щоб залучити нового студента на нашу думку потрібно вміло його про стимулювати, показати перспективи його участі.

Студентське самоврядування ставить перед собою ряд **завдань** для виконання. Такими завданнями можуть слугувати допомогти студентам та аспірантам в їхній науковій, професійній та громадській роботі, налагодити побут та дозвілля студентів у студмістечках, посприяти в організації відпочинку тощо. А найважливіше завдання студентського самоврядування полягає в захисті інтересів студентів і аспірантів та їх узгодженні з інтересами адміністрації вищих навчальних закладів і держави. В більшості випадів сама адміністрація вищого навчального закладу покладає на органи студентського самоврядування важливі завдання. Окрім цього, органи студентського самоврядування забезпечують ефективний зв'язок між студентами університету та іншими інституціями у галузі вищої освіти й опікуються справами всіх офіційних студентських товариств університету.

Ознайомлення зі студентським самоврядуванням у вищих навчальних закладах Франції, Великої Британії та Північної Ірландії показало, що воно зорієнтоване переважно на:

- захист інтересів студентів на всіх рівнях вищої освіти;
- реалізацію студентських ініціатив в навчально-виховному процесі, а також в науковій, професійній, культурній та інших соціальних сферах діяльності;
- підвищення ефективності взаємодії між студентами та університетською адміністрацією;
- забезпечення студентських прав і свобод відповідно до громадянських норм, що діють у суспільстві;
- співпрацю з державними та місцевими органами влади;
- організацію побуту, різноманітних форм дозвілля, подорожей, працевлаштування студентів;
- створення нового інформаційного простору для студентів університету та їх зв'язок із світовими інформаційними джерелами.

Студентське самоврядування як і будь як структура має свої **складові**, нами було визначено наступні, які не нашу думку змогли б об’єднати специфіку структури самоврядування в різних вузах різних країн в одну фундаментальну базу. Таким чином нами було встановлено, що будь – яке студентське самоврядування має схожу, на запропоновану нами в подальшому, структуру:

Студентський інформаційний центр

- Співпраця з газетою університету;
- Висвітлення подій на дошці університету та на інших інформаційних стендах;
- Оновлення вкладки на сайті університету;
- Випуск інформаційних бюлетнів.

Культурно-масовий центр

- Проведення концертів, дискотек, екскурсій, походів, квестів, тощо;
- Популяризація спорту серед студентів;
- Проведення змагань між факультетами нашого ВНЗ;
- Проведення виставок;

Науковий центр

- проведення круглих столів, брейн- рингів, конференцій, дискусійних ігор, дебатів на цікаві теми сьогодення;

- сприяння роботі студентських наукових товариств – допомога в організації та проведенні конференцій, підтримка студентських наукових ініціатив, тощо.

Центр зв'язку з навколишнім середовищем

- співпраця з іншими ВНЗ та молодіжними організаціями.
- участь у студентських заходах міста: тренінги, зустріч з представниками влади, та ін.
- участь та організація конференцій на рівні держави.

Соціально-побутова діяльність

- покращення умов проживання;
- перевірка гуртожитків;
- сприяння поселенню в гуртожитках;
- створення бази квартир для проживання;
- проведення днів довкілля.

Висвітлення даних питань та роз'яснення її студентській молоді може стимулювати залучення нових членів даної спілки, розповсюдження ключових тенденцій залучення нових членів може призвести до створення певного циклу залучення молоді.

На нашу думку також ефективним методом залучення студентів є пропагування студентського самоврядування, створення з стандартної структури місця скупчення активної молоді, створення позитивного іміджу даного виду діяльності в університеті. Таким чином вироблення культу «Самоврядування – це модно!»

Ми вважаємо що вдалий стимул – це вдалий лозунг. В структурі університетської діяльності може бути створений специфічний відмінний від всіх інших лозунг який закарбовується в пам'яті і таким чином спілка студентського самоврядування буде не тільки цілісною структурою, але й командним утворенням.

Для залучення потенційних учасників студентського самоврядування також можна провести роз'яснювальні тренінги та відкриті лекції з питання «Студентське самоврядування потрібно студентству», тому що це – практична школа для тих, хто бажає спробувати себе у ролі керівника, адміністратора, лідера, це можливість реалізовувати суспільно значущі проекти, що підуть на користь усій студентській громаді. Студентське самоврядування можна сміливо назвати однією з перших сходинок до

громадянського суспільства, коли громада висуває своїх лідерів та вчиться контролювати їхні дії.

Студентське самоврядування є важливим фактором розвитку і модернізації суспільства, виявлення потенційних лідерів, вироблення у них навичок управлінської та організаторської роботи з колективом, формування майбутньої еліти нації.

Таким чином варто зазначити, що студентське самоврядування є невід'ємною частиною університетської роботи в цілому і правильне та ефективне залучення студентської еліти до керування даною структурою допоможе вивести даний заклад на вищий щабель розвитку. Головне розуміти як саме можна залучити студента і робити для цього все можливе.

Перспективи подальших досліджень.

Зважаючи на швидку деформацію стану розвитку студентського самоврядування зміни та видозміни структури є фундаментальною складовою розвитку даної соціальної галузі.

В подальших наукових дослідженнях планується з'ясування питання визначення оптимального шляху залучення студентів до самоврядування також дослідження різних методів стимулювання, проведення діагностичних мір на основі попередньо проведених експериментів.

Дослідження можливості об'єднання двох структур, а саме студентського самоврядування у вигляді студентської ради та проф. кому студентів у єдину базисну установу для спільного вирішення гострих питань, на прикладі закордонної системи функціонування студентського самоврядування, видозміна існуючої системи під умови та специфіку національного студента.

Список використаних джерел:

1. Бородін Є. І., Тарасенко Т. М. Розвиток студентського самоврядування як напрям державної підтримки молоді в Україні / Є. І. Бородін, Т. М. Тарасенко // Державне управління та місцеве самоврядування. Збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 4 (7). – С. 170–182.

2. Карпуленко М. О., Студентське самоврядування у вищих навчальних закладах Польщі як фактор демократизації вищої освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://academy.gov.ua/ej/ej11/txts/10kmovop.pdf

3. Курило В. С., Савченко С. В. Проблеми студентського самоврядування у вимірі соціальної педагогіки / Курило В. С., Савченко С. В. // Соціальна педагогіка : теорія та практика. – 2005. – № 4. – С. 45-58.

4. Про затвердження Положення про студентське самоврядування у вищих навчальних закладах. Наказ МОН № 166 від 03.04.01 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/3088/

5. Романовська О. О.,. Романовська Ю. Ю, Романовський О. О., Досвід вищої освіти Сполучених Штатів Америки XX – XXI століття. Книга 1. Гуманітарна та підприємницька підготовка американців /О. О.Романовська, Ю. Ю. Романовська, О. О. Романовський// Навчальний посібник – м. Вінниця: вид. «Нова книга». - 2010. - С. 167-175.

6. Романовський О. О Феномен підприємництва в університетах світу / О. О Романовський // Монографія; м. Вінниця. - 2012.- Вид. «Нова книга». - с. 504

Погребна Владислава Василівна

Науковий керівник – Чижевська О.М.

ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКОГО РІШЕННЯ В КОНТЕКСТІ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ

Існування будь-якої організації пов’язано з розробкою, прийняттям та реалізацією управлінських рішень. Від того, які саме управлінські рішення розробляються і реалізуються, залежить поточна та перспективна конкурентоспроможність організації, ефективність її діяльності. Саме ця обставина викликає великий інтерес до питань забезпечення якості управлінських рішень, що зрештою визначає ефективність менеджменту в цілому.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв’язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Для успішного функціонування будь-якого підприємства необхідно формування і підтримання ефективної системи управління, складовою частиною якої є менеджмент якості.

Актуальність теми полягає у тому, що в умовах посилення конкурентної боротьби організації вимушені все більше звертати увагу на проблеми якості, особливо, котрі стосуються прийняття управлінських рішень.

Проблемна ситуація полягає у суперечності між теоретичними знаннями про прийняття управлінських рішень та їх практичним застосуванням.

Для вирішення даної проблемної ситуації, в першу чергу необхідно визначити основні поняття дослідження, розглянути міжнародні стандарти управління якістю в цілому та в контексті міжнародних стандартів управління якістю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Стан наукової розробки проблеми полягає у розкритті теоретичних і практичних аспектів прийняття управлінського рішення з огляду на існуючі міжнародні стандарти управління якістю. Так, наприклад, розкриття даного питання висвітлюється в працях багатьох вчених, як:

- зарубіжні: У. Демінг, Дж. Джуран, К. Ісікава, Ф. Кросбі, Г. Тагуті, А. Фейгенбаум;
- українські: І. Алексєєва, Л. Басовського, С. Вовканича, О. Князькова, В. Момота, Н. Розової, М. Шаповала.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття. Аналіз управлінських рішень згідно міжнародних стандартів управління якістю та розробка рекомендацій, щодо оптимізації управлінських рішень.

Формулювання цілей статті. В рамках даної наукової роботи необхідно розкрити сутність, зміст і класифікацію управлінського рішення, розглянути міжнародні стандарти управління якістю. І, як результат, довести, що прийняття управлінських рішень згідно міжнародних стандартів управління якістю мають великий вплив на ефективність організації та допомагають подолати її інертність.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Основний матеріал дослідження представлено у вигляді методологічних та теоретичних аспектів вивчення управлінського рішення.

В умовах ринкової економіки формується необхідність реалізації таких основних підходів до управління, які забезпечують ринкову конкурентоспроможність організації. На перший план виходять питання ефективності діяльності організації, безпосередньо пов'язані з якісною підготовкою та реалізацією управлінських рішень. Це визначає важливість оволодіння кожним спеціалістом у галузі управління сучасними теоретичними знаннями та практичними навичками розробки управлінських рішень.

Необхідною умовою формування *теорії прийняття рішень*, як складової теорії управління, є визначення її предмета, напрямків вивчення, форм і методів дослідження. З позиції даної теорії, *прийняття рішень* - це вибір з безлічі найбільш кращих альтернатив [5, 91].

Управлінське рішення - результат вибору суб'єктом (органом) управління способу дій, спрямованих на розв'язання певної проблеми управління. Основна мета управлінського рішення - забезпечити координуючий вплив на об'єкт (систему) управління для досягнення цілей організації [4, 8].

Управлінське рішення характеризують такі ознаки:

- *цілі.* Суб'єкт управління приймає рішення, виходячи не з власних потреб, а з метою розв'язання проблеми конкретної організації;

- *наслідки*. Рішення, що приймаються менеджером високого ранку, можуть суттєво впливати на стан об'єкта управління;

- *поділ праці*. В організації існує певний поділ праці: одні працівники зайняті аналізом проблем і прийняттям рішень, інші - реалізацією прийнятих рішень;

- *професіоналізм*. Для прийняття рішень в організації менеджер має володіти відповідними знаннями, навичками, мати певний досвід роботи [4, 9].

З розвитком науково-технічного прогресу проблема якості не спрощується, а, навпаки, стає складнішою. Тому вирішувати її традиційними методами, тобто лише шляхом контролю якості готової продукції, практично неможливо. Повинен бути комплексний, системний підхід, реалізація якого можлива лише в рамках системи управління якістю.

Управління якістю - скоординована діяльність, яка полягає у спрямуванні та контролюванні організації щодо якості.

Система якості вирішує наступні основні завдання:

- створення, впровадження, використання в діяльності ефективної системи управління, що забезпечує оптимальне виконання робіт і процесів із безпечного виробництва електроенергії;

- забезпечення гарантій безпеки і здібностей до забезпечення рівня безпеки, відповідного вимогам правил, норм і стандартів з безпеки, а також умовам виданих ліцензій і дозволів;

- досягнення упевненості в тому, що вимоги діючих норм, правил і стандартів з безпеки і якості виконуються;

- залучення всього персоналу до процесу поліпшення якості з чітким встановленням повноважень і відповідальності;

- планування і постійне вдосконалення системи якості, виходячи з покладених зобов'язань і ресурсів, що є в наявності або очікуваних.

Міжнародними стандартами з якості є стандарти ISO серії 9000 і 10000. Міжнародні стандарти ISO серії 9000 визначають розроблення, впровадження та функціонування систем якості .

Стандарти ISO серії 9000 передбачають застосування систем якості у чотирьох ситуаціях:

- отримання вказівок щодо управління якістю;

- контракт між першою та другою сторонами (постачальник-споживач);

- затвердження або реєстрація, що їх проводить друга сторона;

- сертифікація або реєстрація, що їх проводить третя (незалежна) сторона [1, 9].

Стандарти ISO 9000 можуть бути застосовані на будь-якій фірмі, що функціонує в будь-якій галузі і в будь-якій країні світу. Різним буде лише наповнення елементів системи якості [3, 9].

У сучасних умовах розвитку ринкової економіки якість стає вирішальним чинником існування будь-якої організації та її успішного розвитку. Прийняття та впровадження управлінських рішень, спрямованих на вдосконалення якості товарів і послуг, має базуватися на основі вивченого міжнародного досвіду з питань моніторингу, контролю та аналізу корисність застосування яких доведена світовим досвідом.

Якість управлінського рішення може розглядатися з організаційної, економічної, соціальної, технологічної, психологічної, правової, екологічної, етичної, політичної та партійної сторони. Кожна з цих складових має свої правила, норми, нормативи або стандарти.

Кожна складова якості управлінських рішень вносить свій внесок у загальну якість.

Таблиця 1

Найменування сторін якості	***Основні норми, правила, документи, яким має відповідати УР***
Організаційна	Регламенти, інструкції, прийняті в компанії
Економічна	Сертифіковані методи економічних розрахунків
Соціальна	Права людини

Технологічна	Національні чи світові технологічні нормативи
Психологічна	Прогресивні традиції і норми співжиття
Правова	Національні та міжнародні законодавчі акти
Екологічна	Стандарти ISO 14000 та стратегія сталого розвитку
Етична	Прогресивні традиції і норми співжиття
Політична	Програма національного розвитку
Партійна	Статут і програма представляється партії

Система управління якістю (ISO) – це засіб, за допомогою якого організація спрямовує та контролює ті види діяльності, які впливають на якість.

Стандарти ISO серії 9000:2000 не передбачають жорстких правил, а носять здебільшого рекомендаційний характер. Вони тільки визначають ті процеси, які повинні керуватися за допомогою встановлення багатьох вимог, які мають бути виконані певним способом [2].

Стандарти не вказують , як треба керувати окремо взятими процесами. У цьому випадку підприємствам надається свобода дій. Вони спрямовані переважно на попередження можливих проблем і не на її виявлення. Тут же передбачені коригувальні та запобіжні заходи.

Список використаних джерел

1. ДСТУ ISO 9000:2007 Системи управління якістю. Основні положення та словник термінів (ISO 9000:2005, IDT). Чинний від 01.01.08. – К.: Держспоживстандарт України, 2008. – 28 с.

2. Захожай В.Б., Чорний А.Ю. Статистичне забезпечення управління якістю: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 340 с.

3. Момот В.Е., Смирнов В.В. Принципи міжнародного стандарту якості ISO 9001:2000 у діяльності органів місцевого самоврядування // Економіка та держава. – 2006. – № 11. – С. 62 – 65.

4. Петруня Ю. Є., Говоруха В. Б., Літовченко Б. В. та ін. Прийняття управлінських рішень. Навч. посіб./ за ред. Ю. Є. Петруні. – 2-ге вид. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 216 с.

5. Рульєв В.А., Гуткевич С.О. Менеджмент. Навч. посіб. - К.: Центр учбової літератури, 2011. - 312 с.

Пустовіт Світлана Василівна
Науковий керівник – Щербакова Ю.Е.

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Анотація: в статті розглянуто напрями підвищення ефективності використання кадрів на підприємстві за рахунок вдосконалення системи оцінки ефективності управління персоналом. Зроблено висновок про їх недосконаліть і необхідність подальшого розроблення. У роботі запропоновано методи оцінки ефективності управління кадрами, що є невід'ємною умовою успішного управління персоналом та в свою чергу забезпечують ефективну економічну діяльність підприємства.

Ключові слова: *персонал, управління персоналом, ефективність, методи.*

Проблемна ситуація: відсутність обгрунтованої концепції оцінки ефективності управління персоналом.

Об`єктом є процес оцінювання ефективності управління персоналом.

Предметом дослідження є процес, методи та основні напрямки оцінки ефективного управління персоналом.

Актуальність теми дослідження. В даний час економічний розвиток підприємства визначається не стільки технологією виробництва, розміщенням виробничих сил, організаційно економічними складовими і обсягом інвестицій, скільки забезпеченістю підприємства компетентним, ініціативним персоналом, здатним брати на себе відповідальність за досягнення цілей підприємства та приймати оптимальні рішення в складній та мінливій ситуації, а також наявністю системи ефективного управління персоналом в організації.

Ефективне управління персоналом на підприємстві неможливе без чіткого механізму оцінки ефективності управління, що дозволяє встановити дійсну ситуацію на підприємстві, виявити слабкі місця і дати рекомендації для її покращення [1].

Таким чином, залежність успіху підприємства від його працівників обумовлює необхідність вдосконалення механізму оцінки ефективності управління персоналом, що є основою ефективного використання трудових ресурсів організації.

Аналіз публікацій з економіки підприємства та менеджменту показав, що питання ефективності діяльності персоналу, такі як підбір, розстановка, перепідготовка кадрів,

навчання, підготовка керівників, мотивація до праці, а також аналіз трудових процесів є предметом наукових досліджень. Однак багато проблем, пов'язані з ефективністю управління персоналом, не можна визнати достатньо опрацьованими. На даний час немає єдиного підходу оцінки ефективності системи управління персоналом [1]. Це пов'язано з тим, що саме поняття такої системи з'явилося недавно, а також зі складністю і багатоаспектністю проблеми. Відсутність обгрунтованої концепції оцінки ефективності управління персоналом робить проблему актуальною.

Теоретико-методологічні, методичні питання управління персоналом на підприємстві і підвищення ефективності його діяльності були і залишаються предметом постійних наукових досліджень. Різні аспекти проблем управління персоналом досліджували вчені О. Амоша, Н. Лук'янченко, Н. Борецька, Л. Безчастний, Є. Бойко та ін.

Метою роботи є теоретико-методичне обгрунтування, а також розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення оцінки ефективності управління персоналом на підприємстві.

Основний матеріал дослідження. Перехід на ринкові відносини, ускладнення економічних зв'язків, науково-технічний прогрес, а також інтенсивний розвиток продуктивних сил призводить до необхідності зміни методів праці, що вимагає більш налагодженої структури управлінських органів, діяльність яких спрямована на підвищення ефективності управління

персоналом підприємства [2]. Однак, для того, щоб визначити наскільки ефективна система управління персоналом, необхідно адаптувати наявні або виробити нові методики для оцінки ефективності управління персоналом.

Оцінку ефективності управління персоналом можна визначити як систематичний, формалізований процес, спрямований на вимірювання витрат і вигод, пов'язаних з програмами діяльності управління персоналом для співвіднесення їх результатів з підсумками базового періоду і цілями

підприємства.

Система оцінки ефективності управління персоналом на підприємстві заснована на інформації про працівників: показники продуктивності, кваліфікаційні, професійні, статеві характеристики, просування по службі, новаторська активність, а також медичні та психологічні параметри. В даний час на багатьох підприємствах оцінка ефективності управління персоналом включає в себе такі напрямки, виражені в об'єктивних показниках розвитку виробництва [3, 4]:

1) визначення кількісної, структурної та якісної укомплектованості кадрового складу;

2) показники ступеня задоволеності працівників роботою в організації, особливо, якщо робота з персоналом будувалася на обліку соціальних моментів у трудових відносинах (тут ефект може проявитися в підвищенні продуктивності праці, зменшенні збитків від плинності кадрів у зв'язку зі

стабілізацією колективу);

3) визначення показників відносної економії коштів при скороченні термінів навчання завдяки підбору професійно орієнтованих працівників;

4) встановлення тенденцій збільшення випуску продукції внаслідок зростання продуктивності праці, підвищення її якості, сортності.

Проведення оцінки ефективності управління персоналом на підприємстві дозволить [5.1] поліпшити функціонування управління персоналом через забезпечення їх засобами вирішення питань про те, коли необхідно припинити, а коли посилити будь-яку діяльність;

2) визначити реакцію з боку менеджерів нижчої ланки на ефективність управління персоналом;

3) допомогти управлінню персоналом внести свій внесок у досягнення цілей підприємства.

Методи оцінки ефективності управління персоналом ділять на три групи [6]: кількісні, якісні (або описові) і комбіновані (або проміжні) (рис. 1).

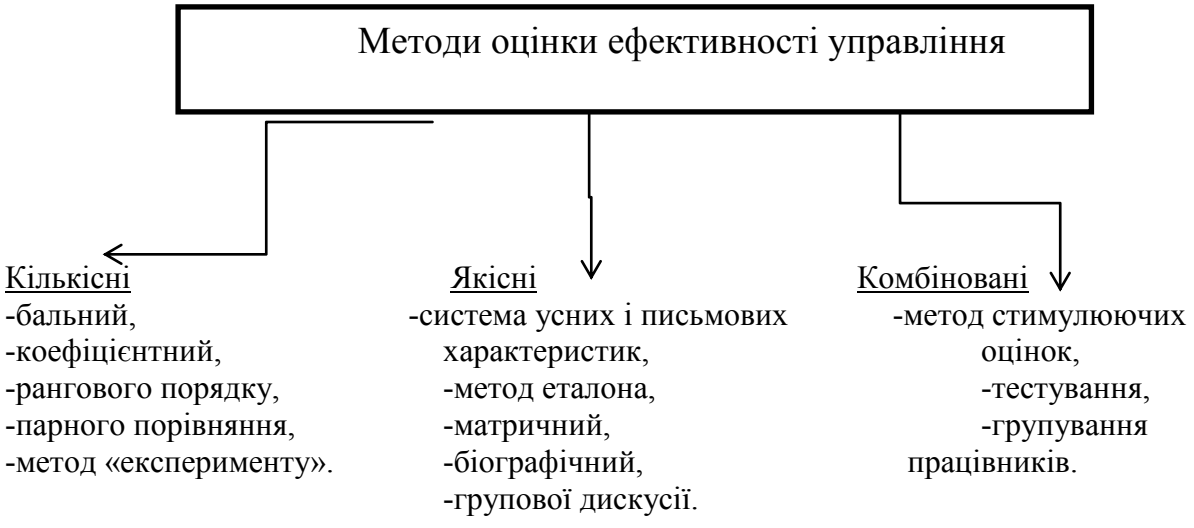


Рис. 1. Класифікація методів оцінки ефективності управління персоналом

Найбільшого поширення набули кількісні методи бальний, коефіцієнтний і бально-коефіцієнтний. Їх перевагами є об'єктивність, незалежність особистого ставлення експертів до фахівця, можливості формалізації результатів, порівняння параметрів, систематизації результатів і використання математичних методів.

Вивчення публікацій дозволило сформулювати основні напрямки підвищення ефективності використання кадрів на підприємстві за рахунок вдосконалення системи оцінки ефективності управління персоналом, які представлені на рис. 2. Система показників оцінки управління персоналом повинна здійснюватися комплексно, з урахуванням факторів виробництва.

Продуктивність праці є основним показником використання персоналу і характеризує прибутковість виробництва.

Таким чином, для вдосконалення оцінки ефективності управління персоналом необхідно проведення таких заходів [7]:

1. Планування та прогнозування персоналу: провести аналіз кадрового потенціалу, ринку праці, планування і прогнозування потреби в персоналі, оцінку кандидатів на вакантну посаду, встановити взаємозв'язок із зовнішніми джерелами, що забезпечують кадрами організацію.

2. Оформлення та облік кадрів: оформлення та облік прийому, звільнень, переміщень, інформаційне забезпечення системи управління персоналом, профорієнтація, забезпечення зайнятості.



Рис. 2. Основні напрямки оцінки ефективного управління персоналом на ефективність використання кадрів підприємства та економічні результати організації

3. Аналіз і розвиток засобів стимулювання праці: управління трудовою мотивацією, розробка систем оплати праці, використання засобів морального заохочення, розробка форм участі у прибутках і капіталі, створення "корпоративного духу".

4. Умови праці: дотримання вимог психофізіології праці, ергономіки праці, технічної естетики, охорона праці і технж2іка безпеки, охорона навколишнього середовища, вартісна оцінка втрат робочого часу.

5. Розробка оргструктур управління: аналіз ситуації оргструктури управління, проектування і побудова нової оргструктури управління, розробка штатного розкладу.

6. Розвиток персоналу: технічне та економічне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації, робота з кадровим резервом, службове і професійне просування, професійна та соціально-психологічна адаптація нових працівників.

7. Трудові відносини: аналіз і регулювання групових і особистісних взаємин, управління виробничими конфліктами і стресами, соціально-психологічна діагностика, дотримання етичних норм взаємовідносин.

8. Розвиток соціальної інфраструктури: організація громадського харчування, управління житлово-побутовим обслуговуванням, розвиток культури і фізичного виховання, забезпечення охорони здоров'я і відпочинку.

Висновок. Створення системи оцінки ефективності управління персоналом є невід'ємною умовою успішного управління трудовими ресурсами організації, що в свою чергу забезпечує ефективну економічну діяльність підприємства. Сьогодні механізм оцінки управління персоналом є недостатньо розробленим. Безумовно, система показників, необхідних для визначення ефективності управління, потребує доопрацювання. Вирішення цього завдання дозволить об'єктивно оцінювати ефективність організаційних і соціальних заходів, уточнювати завдання і цілі. Таким чином, вдосконалення оцінки ефективності як системи процедур стане засобом, що допомагає оцінити якість системи управління персоналом і відповідно підвищить результативність роботи підприємства.

Список використаних джерел

1. Татулов Б. Э. Проблемы оценки эффективности управления персоналом [Електронный ресурс] / Б. Э. Татулов. – Режим доступа: http: // www.cfin.ru/bandurin/article/sbm05/21.shtml.

2. Большаков С. Оценка эффективности управления кадрами / А. Костюков, С. Большаков // Интернет-конференция "Управленческое консультирование". – Режим доступа: http: // www.dialogvn.ru.

3. Котюк А. Б. Управління персоналом на автомобілебудівних підприємствах України / А. Б. Котюк // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 9. – С. 114 – 122.

4. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятий / Е. В. Маслов – М. : ИНФРА-М, 1998.

5. Иванцевич Дж. М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления / Дж. М. Иванцевич – М. : Дело, 1993.

6. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов / А. П. Егоршин. – 6-е изд., доп. и перераб. – Н. Новгород : НИМБ, 2007.

7. Петрович Й. М. Економіка підприємства: Підручник / Й. М. Петрович. – 2-ге вид., виправл. – Львів : "Магнолія плюс", видавець СПД ФО В. М. Піча. – 2006.

Федчук Юлія Валеріївна

Науковий керівник – Щербакова Ю.Е.

КОУЧИНГ ЯК ЗАСІБ ЕФЕКТИВНОЇ МОТИВАЦІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКА

Сьогодні існує дуже багато різноманітних управлінських інструментів, які дають змогу підвищити ефективність управління організаціями різних форм та видів діяльності. Все більш очевидним стає той факт, що майбутнє будь-якої організації безпосередньо залежить від можливостей і зростання продуктивності праці її співробітників. Керівники організацій мають у своєму складі висококваліфікованих працівників, які виконують не тільки поставленні завдання, а й займаються творчою діяльністю.

Актуальність теми. На сьогоднішній день в управлінні відбуваються величезні зміни. На перший план у сучасному управлінні робиться акцент на розвитку працівника,

його реалізації та правильної мотивації. Як для співробітника так і для організації досить важливим є процес постійного розвитку персоналу. Майбутнє організації залежить від того, наскільки якісно працівники будуть виконувати свою роботу для отримання найефективнішого результату.

Мета даної статті - вияснити та проаналізувати, вплив коучингу на мотивацію працівника.

Останнім часом практично жоден поважаючий себе керівник не стане заперечувати значимість ефективної роботи та навчання персоналу для розвитку організації. Значну роль у цьому процесі відіграє мотивація. Мотивація – це найголовніший чинник, який впливає на працездатність працівника. У компаніях, які пішли шляхом «виховання» власних фахівців, виникає маса питань: кого і чому вчити; з якою періодичністю; як правильно змотивувати працівника, щоб він віддавався роботі на всі 100, цим самим впливав на свій саморозвиток?

Сучасні умови управління вимагають безперервного розвитку працівника, а це можна забезпечити лише безпосередньо в процесі роботи. В області управління персоналом з’явилось багато різних технологій, які дозволяють більш успішно керувати людьми, а саме: семінари, тренінги; заходи, спрямовані на розвиток особистості; коучинг. Подібні заходи дозволяють співробітникам отримати необхідні знання, розвинути в собі потрібні для роботи особистісні якості. Найсучаснішим методом впливу на працівника є коучинг.

Коучинг як професія зараз знаходиться на підйомі. Слово «коуч» далеко не нове. Воно має угорське походження і закріпилося в Англії в XVI столітті. Означає воно карету або візок, тобто «те, що допомагає рухатися вперед і досягати своїх цілей».

Етимологічно слово коучинг сталося від англ. «coach» - наставляти, тренувати, надихати. Коучами також називають спортивних тренерів гри в гольф і теніс. «Коуч» - своєрідний провідник, який супроводжує людину чи команду у напрямку максимальної реалізації власного потенціалу

Можемо зазначити, що серед зарубіжних науковців коучинг є достатньо досліджуваною категорією. Розгляду питань застосування коучингу на підприємствах присвячено праці таких зарубіжних науковців: Т.Дж. Леонард, Е. Стак, Р. Ділтс, М. Дауні, М.Р. Джей, Л. Уітворт, Д. Уітмор та ін.

Засновником коучингу як методу вважається Т. Голві (W.Timothy Gallwey) – гарвардський викладач та експерт з тенісу, який став відомим після виходу в світ його

книги "Внутрішня гра в теніс" ("The inner game of tennis").

Т. Голві визначає, що коучинг - це своєрідний засіб пересування (просування) клієнта з метою розкриття його потенціалу [1].

Дж. Уітмор трактує коучинг як «новий стиль управління людськими ресурсами, технології якого сприяють мобілізації внутрішніх можливостей і потенціалу працівників, постійному вдосконаленню професіоналізму, а також кваліфікації працівників, зростанню рівня їх конкурентоспроможності та забезпечують розвиток компетентності, спонукають до інноваційного підходу у виробничому процесі» [4].

Автор книги «Ефективний коучинг» М. Дауні дає наступне трактування коучингу - це мистецтво сприяти підвищенню результативності, навчанню і розвитку іншої людини [2, 16].

Мета коучингу – підвищення результативності працівника за допомогою встановлення тісного контакту з його внутрішнім центром управління та шляхом направлення його бачення, наділення його внутрішньою силою і мотивації самовдосконалення.

Основне завдання – не навчити чому-небудь, а стимулювати клієнта до самонавчання, щоб в процесі діяльності людина змогла сама знаходити і отримувати необхідні знання.

Кожен працівник організації проявляє у своїй роботі творчість, ініціативу, робить певний вибір, бере на себе відповідальність щодо прийняття управлінських рішень, самостійно вирішує велику кількість завдань. Але не всі працівники завжди так відкриваються і реалізують свій потенціал. Інколи людина працює в півсили, втрачає мотивацію, зацікавленість до роботи – це все негативно позначається на продуктивності роботи. Навіть після навчання на тренінгу чи курсах, у працівника немає можливості реалізувати на практиці всі отримані знання та вміння. А це не тільки знижує його мотивацію, а й нівелює корисність навчання. У чому ж причина?

Ефективність = потенціал – перешкода – ось основна формула коучингу.

Можливо не кожний працівник після семінарів, тренінгів, не зрозумів саму суть цієї формули.

На нашу думку, можливий і інший варіант відсутності реалізації набутих навичок на тренінгах чи курсах. Це усвідомлення людиною того, що вона немає перспектив кар’єрного зростання.

Звісно, ніщо так не розчаровує людину, як брак кар'єрних перспектив в організації, де вона працює. Згідно опитування, проведеного компанією Right Management, більше ніж дві третини менеджерів (68%) нічого не роблять для кар'єрного розвитку підлеглих.

З 616-ти працівників, опитаних у ході дослідження Right Management, тільки 17% сказали, що їхні боси активно цікавляться просуванням підлеглих ієрархічними щаблями.

Виконавчий віце-президент Right Management, вважає: «Організації повинні докладати максимум зусиль для кар'єрного розвитку своїх найкращих фахівців, адже без цього важко сподіватися на те, що вони не шукатимуть іншого місця праці» [3].

Також, важливо зазначити, що коучинг потрібен не тільки для кар'єрного зростання працівника. Коучинг направлений на допомогу працівникові який втратив мотивацію до роботи. Вияснити, чого йому не вистачає на роботі, що для нього є стимулом, допомогти йому розібратися з проблемами як на роботі так і в особистому житті, знайти методи вирішення складних завдань, підштовхнути людину до розкриття своїх сильних сторін. Для цього потрібно враховувати особисті якості працівника і відповідно підібрати до нього особливий підхід.

Деякі компанії запрошують «коучів» для того, аби вони якнайкраще мотивували працівників певної організації. Але, ми вважаємо, що доцільніше для компаній мати працівників, які вже володіють мистецтвом «коуча». Адже коучем може бути не тільки спеціалізований спеціаліст, а і простий працівник, менеджер який буде приймати участь у самореалізації працівників. Тобто, менеджери організації можуть допомогли своїм колегам набути наставницьких навичок. Звісно, для цього доведеться докласти певних зусиль, але у підсумку компанія може отримати більш мотивовані кадри, які з вищою ймовірністю залишатимуться в ній, реалізовуючи свої вміння для зростання бізнесу.

Працівники організації можуть опинятися в ролі коуча щодня, навіть не усвідомлюючи цього. Найважливішим завданням для нього є формування взаємної довіри з підлеглим. Цим самим процес коучингу підвищує авторитет працівника в очах його колег по роботі.

«Нерідко коучинг є спонтанним процесом, в управлінця з'являється інтуїтивне розуміння того, що саме потрібно для успішної роботи підлеглого; втім, у більшості випадків такі навички потрібно спеціально розвивати», — зауважує Метт Поепсель (Matt Poepsel), віце-президент з питань найму та розвитку персоналу компанії PI Worldwide [3].

Визначимо кроки, які можуть здійснювати менеджери, задля ефективного коучингу:

1.Потрібно обговорити з працівником цілі, які будуть досягнуті за допомогою коучингу.

2.З'ясувати, в яких рамках потрібно допомогти працівникові, аби він реалізував свої кар'єрні плани.

3.Продумати план дій щодо досягнення поставлених цілей.

4.Системіність виконання дій. Тут важливо, обговорювати з працівником хід виконання певного плану.

5. Не відкладати справи на «потім».

6.Потрібно, з'ясувати як сприймає себе підлеглий у можливій лідерській ролі.

7. Вчасне внесення змін до плану дій.

Таким чином, про коучинг можна говорити як про ефективну взаємодію співробітників, які ділячись своїм досвідом досягають поставлені цілі.

Яким чином відбувається розвиток персоналу при використанні коучингу?

У процесі коучингу важливо не інструктувати працівника, а важливо задати йому правильні питання. Ці питання допомагають співробітнику краще усвідомити поставлене перед ним завдання, подивитися на нього в новому ракурсі, знайти найбільш ефективний спосіб його вирішення, а також знайти всі необхідні ресурси для втілення цього рішення в життя.

Співробітник повинен усвідомлювати, що поставлене йому завдання є його «власним». Це залежить від правильної подачі інформації працівникові. Дуже часто співробітник під час власних завдань відкриває в собі нові можливості, якості, ресурси які сприяють ефективному виконанні поставлених завдань.

Досить важливим є те, щоб працівник висловлював власну думку керівництву з приводу поставлених йому завдань. Підлеглий повинен бачити що його думка, досить цінна для керівника. Він повинен усвідомлювати всю відповідальність за свої дії.

Використання коучингу допомагає найповніше розкрити потенціал кожного співробітника і використовувати його в інтересах організації, застосовуючи на практиці всі отримані в процесі навчання знання та вміння.

Особливість коучингу в тому, що він займає менше часу ніж інші заходи, але при цьому він досить ефективний.

Отже, ми можемо трактувати коучинг як засіб найефективнішої мотивації працівника від якого буде залежати успіх організації. Коучинг сприяє розвитку персоналу, розкриває потенціал працівників, впливає на самореалізацію, а також на підвищення

продуктивності праці. Також, коучинг застосовується не тільки для кар'єрного зростання, а й для особистих потреб, цінностей працівника. Визначили, що особливість коучингу в тому, що його можуть застосовувати абсолютно всі працівники, а не тільки керівники та менеджери організації.

Список використаних джерел

1. Голви У.Т. Максимальная самореализация. Работа как внутренняя игра. Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте. – М.: Издательство: Альпина Бизнес Букс, 2005 г. – С. 35.

2. Дауни М. Эффективный коучинг. – М.: Издательство: Добрая Книга, 2006г. – С. 16.

3. Коучинг як засіб мотивації. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.management.com.ua/news/?id=1551

4.Уитмор Дж. Coaching. Новый стиль менеджмента и управления персоналом: практ. пособие / Дж. Уитмор: пер. с англ. – М.: Изд-во «Финансы и статистика», 2005. – 256 с.

Хоба Юлія Ігорівна

Науковий керівник – Сташкевич О.О.

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СПЕЦИФІКИ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ У ВНЗ УКРАЇНИ ТА ЗАХОДУ

Актуальність нашої теми полягає у принципах функціонування студентського самоврядування студентів українських та західних вищих навчальних закладів.

Органи студентського самоврядування сприяють гармонійному розвитку особистості студента, формуванню у нього навичок майбутнього організатора, керівника. Рішення студентського самоврядування мають дорадчий характер та займають вагоме значення у житті студентства.

Участь у студентському самоврядуванні дає змогу виявити потенційних лідерів, виробити в них навички управлінської та організаторської роботи, сформувати майбутню еліту нації.

Проблемна ситуація полягає у різному рівні матеріального забезпечення вищих навчальних закладів. Також велике значення у студентському самоврядуванні має законодавство, котре забезпечує обов'язкову участь студентів у прийнятті рішень на всіх рівнях у системі вищої освіти.

Об'єктом є навчальний простір у взаємодії з принципами студентського самоврядування

Предметом дослідження виступають підходи до ефективного самоврядування з боку університету і держави.

Студентське самоврядування в університеті функціонує з метою захисту прав і свобод студентів, виконання студентами своїх обов'язків, сприяння гармонійному розвитку особистості студента, формування у нього навичок майбутнього організатора, керівника, лідера.

Студентське самоврядування – потужний фактор демократизації сучасної вищої школи, що сприяє вихованню у майбутніх фахівців лідерських якостей, формуванню громадянської свідомості, активної життєвої позиції. У контексті Болонського процесу студентське самоврядування розглядається як невід'ємний елемент освітньо-виховного середовища вищої школи. Одним із принципів Болонського процесу є активна участь студентів як конструктивних партнерів в управлінні та визначенні змісту і якості освіти. Приклад Європи та США засвідчує, що саме студентське самоврядування забезпечує розвиток творчої особистості, відповідального громадянина та висококваліфікованого фахівця.

У країнах Західної Європи важко не знайти університету, де б не діяв орган студентського самоврядування. Ця формальна вимога європейського законодавства є надзвичайно дієвою при втіленні її на практиці в університеті. Органи студентського самоврядування в університетах Європи є не просто представницькими, вони активно захищають студентські інтереси всюди, де про них йдеться. Вони виступають у ролі своєрідних посередників між адміністрацією університету і студентською громадою, забезпечуючи їх ефективне спілкування. Дуже часто сама адміністрація вищого навчального закладу покладає на органи студентського самоврядування важливі завдання. Окрім цього, органи студентського самоврядування забезпечують ефективний зв'язок між студентами університету та іншими інституціями у галузі вищої освіти й опікуються справами всіх офіційних студентських товариств університету.

Кожен орган студентського самоврядування (це може бути сенат, парламент, союз, рада) обов'язково має свій статут, який чітко окреслює його повноваження та питання обрання і функціонування. Він обирається всім студентством університету. Органи студентського самоврядування мають свою інтернет сторінку на вебсайті університету або навіть власний сайт. Важко чи навіть не можливо знайти західноєвропейського студента, який би не знав, що в його університеті діє орган студентського самоврядування

Розглянемо специфіку органів студентського самоврядування Заходу, а саме в Англії, США, та Польщі. У Великобританії голова студради, так званий «sabbatical officer», є керівником, який працює повний робочий день і отримує заробітну плату. Більшість студрад також мають керівників, які працюють повний та не повний робочий день і не отримують зарплату («non-sabbatical officers»). Усі студради вищих навчальних закладів мають потужне фінансування. Матеріальну допомогу їм надають університети, державні установи та спонсори.

Одна з найбільш відомих студентських організацій у Великій Британії – це Студентський союз Оксфордського коледжу (The Oxford University Student Union (OUSU)). До складу Виконавчого комітету Оксфордського коледжу входять 22 студенти, з них 6 осіб працює на повний робочий день, отримуючи заробітну платню, ще 16 студентів зайняті на неповний робочий день.

Студентський уряд у США тлумачать як лабораторію для самореалізації молоді в умовах жорстких ринкових відносин та глобалізації суспільства. Виховання відповідального й законослухняного громадянина забезпечує розвиток демократичних взаємин. З огляду на це в американських ВНЗ практикують регламентувати діяльність кожної організації власною, самостійно розробленою Конституцією та Статутом. Такий підхід сприяє вихованню поваги до Закону, навчає студентів поважати особисті права та свободи, толерантно ставитися до свобод і прав інших громадян, відповідально виконувати обов’язки, налагоджувати стосунки на основі тактовності, справедливості та чесної конкуренції.

Так, наприклад, Студентська асоціація (The Student's Association) Гарвардської бізнес школи є основним посередником між адміністрацією університету і студентською громадою. Окрім цього студентська асоціація забезпечує ефективний зв’язок між студентами університету та іншими інституціями. Студентська асоціація опікується роботою 70 клубів, серед яких «Європейський клуб», «Асоціація Східної Європи», «Фінансист», «Гольфклуб» та ін.

У Польщі студентське самоврядування на рівні академічної групи переважно відсутнє. Це зумовлено тим, що академічних груп із постійним особовим складом майже немає, так як студенти значну частину предметів обирають за власним бажанням і через це постійно опиняються у нових групах. Для польських студентів для виборів у студентські ради властива повна відкритість і прозорість виборчого процесу, хоча не у всіх університетах цих принципів дотримуються самі функціонери органів студентського самоврядування.

Суттєвою відмінністю органів студентського самоврядування в Польщі від українських аналогів є серйозна матеріальна база, на яку спирається діяльність польських само врядувань і їх фінансово-правова незалежність від адміністрацій. Річний бюджет органів студентського самоврядування Варшавського університету становить близько 200000 тис. дол. на рік. Ці кошти, обов'язково, згідно із Законом про вищу освіту, що року виділяються з бюджету університету на діяльність самоврядування. До цієї суми додаються добровільні пожертви і внески спонсорів. Площа приміщень, які займає студентське самоврядування того ж таки Варшавського університету дорівнює 450 кв.м.

У Польщі, крім органів студентського самоврядування, в університетах функціонує загальнодержавний студентський парламент, делегатів якого обирають студенти вищих навчальних закладів. Цей орган має дорадчі функції і висловлює позицію студентства стосовно певних законодавчих чи адміністративних змін, які можуть зачепити їх інтереси.

В Україні існує проблема неналежного законодавчого оформлення та, відповідно, необхідність удосконалення нормативно-правової бази функціонування студентського самоврядування. Згідно з існуючим законодавством, права участі студентського самоврядування в розв'язанні питань, що стосуються вищої освіти, є лише декларативними, а порівняно з аналогічними правами професійних спілок – дуже обмеженими. Така юридична не захищеність студентських самоврядних органів лише посилює ефект, викликаний не бажанням адміністрації ВНЗ делегувати органам студентського самоврядування свої функції та ділитися з ними певними інструментами впливу.

В Україні відсутнє законодавче положення, яке б чітко визначало, що представники органів студентського самоврядування беруть участь і можуть впливати на організацію і зміст освіти як на рівні вищого навчального закладу, так і на інших рівнях, але українське законодавство забезпечує обов'язкову участь студентів у прийнятті рішень на всіх рівнях у системі вищої освіти. В Україні створено Всеукраїнську студентську раду для розгляду

актуальних проблем студентського життя. Міністерство освіти і науки України на основі угоди співпрацює з Українською асоціацією студентського самоврядування (УАСС), яка на добровільних засадах об'єднує у своєму складі представницькі органи студентського самоврядування вищих навчальних закладів усіх регіонів України. Ця співпраця передбачає проведення взаємних консультацій, залучення представників УАСС до підготовки нормативних актів із питань вищої освіти та соціального забезпечення студентів, спільне проведення конференцій та семінарів, надання необхідної УАСС інформації.

Крім відсутності юридичного інструментарію є ще одна, не менш важлива для незалежності органів проблема: відсутність достатніх фінансових можливостей для реалізації завдань та виконання власних функцій. Таким чином, на відміну від іноземних «колег» (австрійський приклад:13,5 євро – законний внесок студента на розвиток студентського самоврядування; польський досвід: обов'язковість фінансового та матеріального забезпечення функціонування органів студентського самоврядування з університетського бюджету закріплено законом) українські органи студентського самоврядування найчастіше стають фінансово залежними або ж від адміністрації ВНЗ, або ж від місцевої влади.

Неможна оминути увагою успадкування радянської доби, яке породжує спільні проблеми для всіх органів студентського самоврядування. Мається на увазі дуалізм самоврядних органів і студентських профспілок. Ситуацію «профспілки-студентське самоврядування» можна охарактеризувати приблизно так: конкуренція, збіг функцій та повноважень, однак за всього того профспілка має безліч законодавчо закріплених прав, повноважень та гарантій, які й не снилися органам студентського самоврядування. З такими унікальними гарантіями, закріпленими законом, профспілка має такі грандіозні можливості впливати на адміністрацію, захищаючи студентські права, яких не має жодна інша громадська організація. Фактично єдиною «перевагою» органів студентського самоврядування порівняно з профспілками є їхня потенційно більша «масовість», адже членство в профспілці вимагає сплати коштів, тоді як право студентського самоврядування набувається водночас із вступом до ВНЗ.

Шляхи усунення такого протистояння та ліквідації проблемного співіснування цих двох структур можуть бути різними: від ліквідування самої структури студентської профспілки (що, власне, і сталося в Польщі) до закріплення на законодавчому рівні однакових гарантій для обох структур, за чого профспілки належить перевести в ранг

альтернативних органам студентського самоврядування студентських організацій (що в перспективі має створити здорову конкуренцію, а відтак, вірогідно, забезпечити більш ефективне.

Отже, наявність органів студентського самоврядування в університетах Західної Європи є невід'ємною вимогою функціонування вищого навчального закладу та визначальною ознакою демократичності університету. Ситуація з діяльністю органів студентського самоврядування в українських вищих навчальних закладах не виглядає такою оптимістичною. Можливість створення студентських самоврядних органів передбачена низкою нормативно правових актів України

На відміну від органів студентського самоврядування в університетах Західної Європи студентські організації України не функціонують, а існують лише номінально, повністю підпорядковуючись адміністрації закладу. А їхня роль у лобіюванні студентських інтересів залишається мінімальною.

Отож, якщо студенти національних навчальних закладів мають бажання співпрацювати з вищими навчальними закладами іноземних держав, користуватися попитом на світових ринках праці, мати змогу демонструвати свої найкращі здібності та інтелектуальний потенціал, якого їм не бракує, необхідно проявляти активну позицію та приймати участь у заходах власного університету, долучатись до онлайн груп студентів інших країн, інтелектуально та морально розвиватись та знаходити можливі шляхи співпраці з іноземними закладами.

*Перспективою подальших досліджень є о*знайомлення зі студентським самоврядуванням у вищих навчальних закладах Франції, Великої Британії та Північної Ірландії котрі зорієнтовані переважно на захист інтересів студентів на всіх рівнях вищої освіти, реалізацію студентських ініціатив в навчально-виховному процесі, а також в науковій, професійній, культурній та інших соціальних сферах діяльності.

Список використаних джерел

1. Ванькович У. Студентське самоврядування в Україні / У.Ванькович. – К.: Молодіжна альтернатива, 2004. – 60 с.

2. Европейская практика студенческого самоуправления в університетах Украина. - Винница, 2005. – 180 с.

3. Каюмова О. Участь органів студентського самоврядування та їх об'єднань у формуванн та реалізації освітньої та молодіжної політики / О.Каюмова, Т. Яцків, Я.Хауляк. –Львів: Юриспруденція, 2008. – 176 с.

4. Левковский Б.Студенческое самоуправление в Украина: современное состояние и перспективы развития. – Симферополь, 2005 – 104 с.

5. Молодіжне та студентське самоврядування в Україні // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://users.univ.kiev.ua

6. Органи студентського самоврядування: їх роль у захисті прав та інтересів студентів // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://users.univ.kiev.ua

Холодняк Катерина Валеріївна

Науковий керівник – Слєпцов А.І.

МЕНЕДЖЕРСЬКИЙ SWOT-АНАЛІЗ. ДОСЛІДЖЕННЯ ВАТ «КИЇВСЬКИЙ ЕЛЕКТРОТЕХНІЧНИЙ ЗАВОД»

Таблиця факторів мікромаркетингового середовища, які стосуються конкурентів

№ з/п	Фактор	Коеф-нт значу-щості	Альтернативні варіанти вирішення проблеми чи реалізації можливості
Можливості			
1.	Немовливість переоснащення виробництва й утримання висококваліфікованих кадрів на вітчизняних підприємствах, що були створені до розпаду Союзу	16	Висвітлення власних переваг над вітчизняними підприємствами
2.	Неадаптованість до українських умов експлуатації (кліматичні умови, нестабільне електроживлення) продукції іноземних виробників	17	Висвітлення власних переваг над іноземними підприємствами
Загрози			
3.	Збільшення кількості фірм-виробників релейного захисту на ринку України	16	Формування статегії лояльності, виявлення унікальних конкурентних переваг
4.	Розширення меж виробничої діяльності конкурентів: активне співробітництво з ВУЗами, розробка продукції під індивідуальне замовлення, налагодження виробництва в інших країнах тощо.	13	Розширення власної діяльності більш економічно вигідними напрямками

Таблиця факторів мікромаркетингового середовища,

які стосуються постачальників

№ з/п	Фактор	Коеф-нт значу-щості	Альтернативні варіанти вирішення проблеми чи реалізації можливості
Можливості			
1.	Можливість співробітництва з закордонними постачальниками	14	Створення взаємовигідних умов співпраці
Загрози			
2.	Відповідність якості, тернінів, цін поставок обумовленим	12	Контроль та чіткі домовленості за дотриманням вимог

Таблиця факторів мікромаркетингового середовища, які стосуються контактних аудиторій

№ з/п	Фактор	Коеф-нт значу-щості	Альтернативні варіанти вирішення проблеми чи реалізації можливості
Можливості			
1.	Проведення постійних спеціалізованих виставок та семінарів	14	Розширення партнерських відносин
Загрози			
2.	Витрати різноманітних ресурсів для участі у постійних спеціалізованих виставках та семінарах	10	Постійний аналіз витрат

Аналіз факторів загроз

№ п/п	Загроза	Коеф-нт значу-щості	Загроза	Реакція
1.	Обмеження збуту продукції в Євросоюзі враховуючи відсутність українських стандартів на продукцію, що б відповідали європейським	19	0,9	Проводити СЄ-маркування за кордоном
2.	Відсутність довгострокових відносин зі споживачами	18	0,9	Комплекс дій для підвищення лояльності
3.	Загострення конкуренції, у зв'язку збільшення кількості фірм-виробників релейного захисту на ринку України	17	0,9	Формування статегії лояльності, виявлення унікальних конкурентних переваг
4.	Обмеження попиту на сучасну продукцію у зв'язку з необхідністю впровадження системи перепідготовки фахівців-релейщиків	16	0,8	Консультаційна допомога з боку підприємства, проведення семінарів
5.	Подорожчання продукції та послуг у зв'язку з високим рівнем інфляції	16	0,6	Страхування від знецінення
6.	Зростання собівартості деяких видів	15	0,6	Заміна частки імпортних

№ п/п	Загроза	Коеф-нт значу-щості	Загроза	Реакція
	продукції у зв'язку з ростом курсу євро			комплектуючих на власного виробництва
7.	Необхідність перепідготовки фахівців-релейщиків на промислових об'єктах	15	0,7	Консультаційна допомога з боку підприємства, проведення семінарів
8.	Обмеження розвитку галузі вцілому у зв'язку з незадовільним станом роботи Ради спеціалістів з релейного захисту та автоматики при Мінпаливенерго України	14	0,5	Самостійна діяльність підприємства
9.	Збільшення непродуктивних витрат у зв'язку з обслуговуванням роздрібних та оптових споживачів одним і тим самим відділом одночасно	13	0,7	Налагодження досконало діючої дилерської мережі
10.	Зниження іміджу, втрата частки ринку у зв'язку з розширенням меж виробничої діяльності конкурентів: активне співробітництво з ВУЗами, розробка продукції під індивідуальне замовлення, налагодження виробництва в інших країнах тощо	13	0,5	Розширення власної діяльності більш економічно вигідними напрямками
11.	Зростання собівартості продукції у зв'язку з підвищенням цін на бензин	13	0,8	Контроль за транспортними перевезеннями
12.	Поява непередбачуваних витрат у зв'язку з не відповідністю якості, тернінів та цін поставок , що були обумовлені раніше	12	0,3	Контроль та чіткі домовленості за дотриманням вимог
13.	Зростання витрат різноманітних ресурсів для участі у постійних спеціалізованих виставках та семінарах	10	0,3	Постійний аналіз витрат

Аналіз факторів можливостей

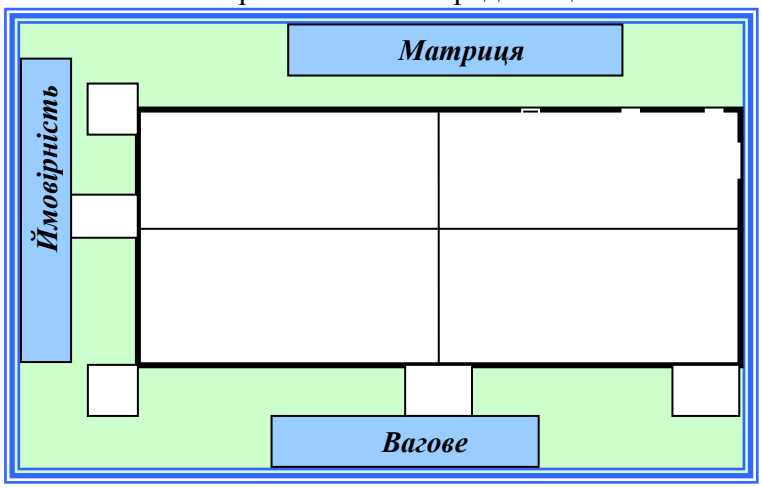
№ п/п	Можливість	Коеф-нт значу-щості	Загроза	Реакція
1.	Розширення об'ємів збуту продукції за рахунок становлення зобов'язань державних підприємств при впровадження нової релейної техніки надавати перевагу вітчизняним виробникам	19	0,8	Збільшення обсягів збуту продукції

№ п/п	Можливість	Коеф-нт значу-щості	Загроза	Реакція
2.	Зростання попиту на продукцію за рахунок високої швидкость оновлення технологій, що спричиняє швидкий моральний знос продукції	19	0,9	Виробництво більш економічно вигідної та сучасної продукції, що відповідає світовим стандартам
3.	Розширення об’ємів збуту продукції за рахунок співробітництва зі споживачами як в Україні, так і в СНД	19	0,9	Подальше розширення збуту, здобуття високого рівня відомості ТМ
4.	Збільшення обсягів збуту продукції, розширення партнерства у зв’язку з провадженням принципів вільної торгівлі та міжнародної інтеграції	18	0,8	Збільшення обсягів збуту, розширення партнерства, переймання досвіду
5.	Розширення асортименту продукції без витрат на сертифікацію за рахунок тісних економічних зв'язків України з державами СНД	18	0,8	Розширення асортименту продукції без витрат на сертифікацію
6.	Розширення об’ємів збуту продукції у зв’язку з модерінізацією енергетики, згідно з Енергетичною стратегією України на період до 2030 р.	18	0,8	Збільшення обсягів збуту у відповідному сегменті
7.	Зменшення кількості конкурентів за рахунок встановлення вхідних бар’єрів з правового регулювання відповідальності за порушення договірних зобов'язань на ринку електричної енергії та правопорушень в електроенергетиці	18	0,7	Виробництво якісної та надійної продукції, що відповідає дкржавним стандартам
8.	Розширення об’ємів збуту продукції у зв’язку з випереджальними темпами розвитку машинобудування у 2008 році - 133,9%	18	0,8	Збільшення обсягів збуту у відповідному сегменті
9.	Розширення об’ємів збуту продукції у зв’язку з незадовільним станом основних фондів металургії та галузі вцілому, що потребує модернізації	18	0,7	Збільшення обсягів збуту у відповідному сегменті
10.	Розширення об’ємів збуту продукції у зв’язку з модернізацією та розвитком транспортної системи, відповідно до комплексної програми на 2006-2010 рр.	18	0,7	Збільшення обсягів збуту у відповідному сегменті
11.	Економія витрат на державну сертіфікацію у зв’язку з відсутністю вимог обов’язкової сертифікації релейної продукції в Україні	17	0,6	Економія витрат на державну сертифікацію
12.	Розширення об’ємів збуту продукції у	17	0,7	Збільшення обсягів

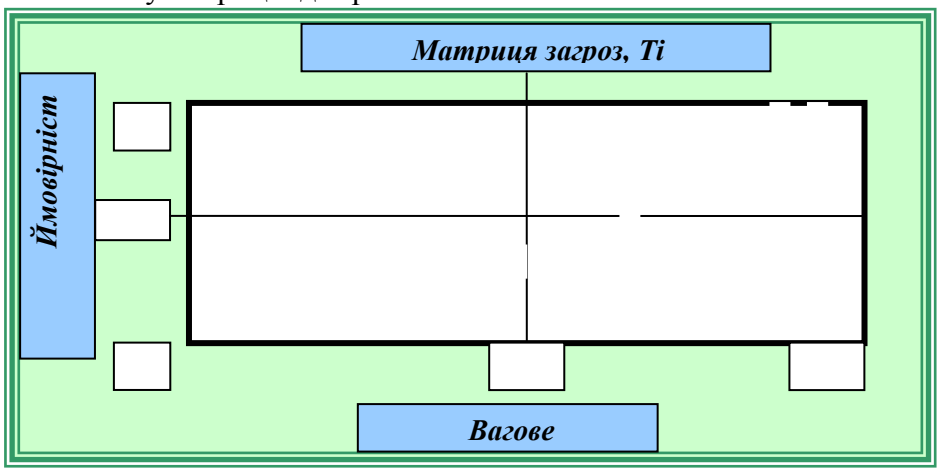
№ п/п	Можливість	Коеф-нт значу-щості	Загроза	Реакція
	зв'язку з ростом ринку електропобутової техніки та побутової електроніки у 2008 р. на 30-40%			збуту у відповідному сегменті
13.	Зменшення непродуктивних витрат на підприємстві за рахунок високого рівня програмного забезпечення та введення автоматизованих систем керування	17	0,9	Відповідність ринковим та світовим вимогам, ефективне керування всіма процесами на підприємстві
14.	Зменшення конкуренції за рахунок не адаптованості до українських умов експлуатації продукції іноземних виробників	17	0,9	Висвітлення власних переваг над іноземними підприємствами
15.	Формування високого іміджу підприємства за рахунок стандартів якості, що здійснює підприємство	16	0,8	Формування іміджу підприємства як надійного та якісного виробника
16.	Зменшення кількості конкурентів за рахунок неможливості переоснащення виробництва й утримання висококваліфікованих кадрів на вітчизняних підприємствах, що були створені до розпаду Союзу	16	0,6	Висвітлення власних переваг над вітчизняними підприємствами
17.	Зростання обсягів збуту продукції за рахунок великої кількості споживачів, що зумовлено широкою сферою застосування продукції	15	0,8	Підтримка високого рівня попиту на продукцію
18.	Економія коштів на ведення бізнесу за рахунок географічного розташування підприємства в столиці	14	0,7	Зручність ведення бізнесу
19.	Знаходження найвигідніших умов постачання у зв'язку з можливістю співробітництва з закордонними постачальниками	14	0,8	Створення взаємовигідних умов співпраці
20.	Розширення партнерських відносин за рахунок проведення постійних спеціалізованих виставок та семінарів	14	0,9	Розширення партнерських відносин

Аналіз можливостей та загроз

Можливості маркетинового середовища ВАТ «ЕТЗ» нанесені у матрицю діаграма 1.



Діаграма 1 Матриця можливостей. Загрози маркетингового середовища ВАТ «ЕТЗ» нанесені у матрицю діаграма 2.



Проаналізувавши попередні діаграми та таблиці можна сформулювати найбільш вагомі можливості та загрози для діяльності ВАТ «ЕТЗ».

Найбільш вагомі та ймовірні можливості

№ п/п	Можливості	Вплив	Ймовірність реалізації
1.	Розширення об'ємів збуту продукції за рахунок становлення зобов'язань державних підприємств при впровадження нової релейної техніки надавати перевагу вітчизняним виробникам	19	0,8
2.	Зростання попиту на продукцію за рахунок високої швидкость оновлення технологій, що спричиняє швидкий моральний знос продукції	19	0,9
3.	Розширення об'ємів збуту продукції за рахунок співробітництва зі споживачами як в Україні, так і в СНД	19	0,9
4.	Збільшення обсягів збуту продукції, розширення партнерства у зв'язку з провадженням принципів вільної	18	0,8

	торгівлі та міжнародної інтеграції		
5.	Розширення асортименту продукції без витрат на сертифікацію за рахунок тісних економічних зв'язків України з державами СНД	18	0,8
6.	Розширення об'ємів збуту продукції у зв'язку з модерінізацією енергетики, згідно з Енергетичною стратегією України на період до 2030 р.	18	0,8
7.	Зменшення кількості конкурентів за рахунок встановлення вхідних бар'єрів з правового регулювання відповідальності за порушення договірних зобов'язань на ринку електричної енергії та правопорушень в електроенергетиці	18	0,7
8.	Розширення об'ємів збуту продукції у зв'язку з випереджальними темпами розвитку машинобудування у 2008 році - 133,9%	18	0,8
9.	Розширення об'ємів збуту продукції у зв'язку з незадовільним станом основних фондів металургії та галузі вцілому, що потребує модернізації	18	0,7
10.	Розширення об'ємів збуту продукції у зв'язку з модернізацією та розвитком транспортної системи, відповідно до комплексної програми на 2006-2010 рр.	18	0,7

Хруль Юлія Валеріївна

Науковий керівник - Слєпцов А.І.

ПРОЕКТУВАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ БУДИНКУ ДИТЯЧОЇ ТА ЮНАЦЬКОЇ ТВОРЧОСТІ НА ОСНОВІ ЗБАЛАНСОВАНОЇ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ

Менеджмент будується на моделі збалансованої системи показників розвитку зацікавленості учнів, які навчаються в Будинку дитячої та юнацької творчості.

На протязі багатьох років метою роботи колективу БДЮТ є сприяння задоволенню різноманітних творчих та естетичних потреб вихованців, створення умов для творчої самореалізації особистості, підготовка дитини до майбутнього "дорослого" життя. Пошук та підтримка обдарованих та талановитих дітей лежать в основі роботи БДЮТ. Педагоги залучають молодь до художньої та творчої діяльності в різних галузях мистецтва, розвивають навички самостійної інтелектуальної діяльності. Участь дітей в творчій діяльності сприяє розвитку взаємозв'язку між вихованцями та спеціалістами в різних галузях мистецтва, допомагає звернути увагу суспільства до проблем розвитку творчого та інтелектуального потенціалу суспільства. Участь наших вихованців в різноманітних

конкурсах, змаганнях, виставках, щорічному конкурсі-огляді театральних колективів допомагає керівникам гуртків досягати поставленої мети. До штату БДЮТ входять високоосвічені спеціалісти (педагоги, хореографи, художники, музиканти).

Складання ескізного проекту менеджменту дає змогу визначити реальну вартість витрат і ресурсів, узгодити питання, що нерідко стають предметом суперечки чи конфлікту після закінчення дослідження. Робота над ескізом дає змогу зменшити ймовірність "ефекту відсутності результату". зіставити свої професійні, організаційні та фінансові можливості з інформаційним запитом і досить ґрунтовно підготуватися до якісного виконання роботи.

Робота над ескізом програми завершується складанням таблиць, в яких усі елементи ескізу розміщені за терміном виконання (графік) та вартістю (кошторис).

Робота БДЮТ спрямована на виконання основної мети, визначеної в Законі «Про позашкільну освіту», - «розвиток здібностей, талантів, обдарувань дітей та молоді, задоволення їхніх інтересів, духовних запитів і потреб у професійному визначенні».

Я вважаю, що для усіх вчителів та батьків головною оцінкою їх діяльності буде гармонійний розвиток дітей.

За останні роки збільшилась чисельність вихованців молодшого та середнього віку і вдалося зберегти чисельність вихованців старшого шкільного віку в зв'язку з поповненням матеріально-технічної бази закладу за рахунок спонсорів, а саме – батьків та місцевих підприємців.

Головна задача БДЮТ - це реалізація державної політики в області освіти, гармонійний розвиток особистості, а також в задоволенні потреб дітей у професійному спрямуванні згідно його інтересів та здібностей, підтримка талановитої молоді.

Головне стратегічне завдання роботи з педагогічними кадрами – підвищення соціального статусу і професіоналізму педагога додаткового навчання.

Педагогічний колектив ставив за ціль:

- розкриття вмінь та обдарувань кожної дитини
- виховування гідної та патріотичної людини, особистості, готової до життя в високотехнологічному та конкурентному світі

Пріоритетні напрями діяльності педагогів БДЮТ:

- навчально-виховна робота через залучення вихованців до культур та мистецтва, розвиток творчого мислення, виховання, організація здорового способу життя;
- залучення підлітків «груп ризику», із проблемних сімей в гуртки БДЮТ;

- збільшення зацікавленості та ініціативи до роботи БДЮТ і виховання у дітей працелюбності;
- участь в районних, обласних і Всеукраїнських конкурсах-оглядах художньої самодіяльності;
- удосконалення навчального процесу та професійності педагогів додаткового освіти.

Я сподіваюся, що кількість дітей, бажаючих займатися улюбленою справою буде зростати із року в рік, бо працюють в БДЮТ висококваліфіковані педагоги. Весь педагогічний склад БДЮТ намагається працювати так, щоб якнайбільше учнів мали можливість відвідувати улюблені гуртки, тому свою педагогічну майстерність розвивають вміло і у правильному напрямку.

Основні елементи стратегічного плану надані в наступних матеріалах.

Місія БДЮТ- це творчий розвиток учнів, як вагома складова різностороннього розвитку особистості

Цінності - це розширення кругозору дітей більше, ніж у шкільній

Бачення – БДЮТ має стати культурним центром розвитку інтелектуальних можливостей молоді.

Стратегія – план БДЮТ направлений на:
- *покращення іміджу БДЮТ*
- *подолання труднощів, пов'язаних з матеріальним забезпеченням*
- *розвиток інформаційно – рекламного каналу*
- *залучення нових високопрофесійних кадрів*

СТРАТЕГІЧНА КАРТА ПО ЗАЛУЧЕННЮ І РОЗВИТКУ ЗАЦІКАВЛЕНОСТІ УЧНІВ ЩОДО НАВЧАННЯ В ГУРТКАХ СЮН

Сбалансована система показників		План дій	
Показники	Задача	Ініціатива	Бюджет
◆ Покращення показників відвідування ◆ Зацікавленість учнів у змаганнях ◆ Покращення показників підсумків змагань ◆ Ріст творчої ініціативи учнів	30% 20% 35% 15%	◆ Добровільні внески батьків ◆ Виручка с виставок-продажів ◆ Допомога спонсорів ◆ Фінансування із Держбюджету	15% 25% 45% 15%
◆ Розробка нових методик викладання ◆ Збільшення кількості пед.персонала станції з вищою освітою ◆ Приток нових висококласних спеціалістів(відкриття нових гуртків)	25% 55% 20%	◆ Чисельність викладачів, які закінчили ВУЗ ◆ Чисельність викладачів, які закінчили магістратуру ◆ Чисельність викладачів, які пройшли курси підвищення кваліфікації	15% 25% 60%

Стратегічний план роботи СЮН по залученню і розвитку зацікавленості учнів у навчанні в гуртках СЮН

Інформаційний цикл:

а) провести в школі та училещі населеного пункту інформаційно-рекламну кампанію

б) організувати виставку робіт гуртківців

в) організувати діяльність з охороні природи та залучити дітей до суспільно – корисної праці

г) организувати випуск рекламних буклетів та стінгазет про досягнення учнів БДЮТ

Підвищення кваліфікації педагогічного персоналу БДЮТ:

а) проведення семінарів та тренінгів

б) курси підвищення кваліфікації вчителів

в) організація заходів по обміну досвідом з іншими БДЮТ району та області

г) розробка нових методик навчання учнів

Розширення матеріальної бази:

а) пошук спонсорів та інвесторів

б) організація виставок – продажів виробів та благодійних концертів за участі гуртківців

в) добровільні внески батьків учнів

г) пошук нових форм покращення матеріальної бази БДЮТ

Підвищення іміджа БДЮТ:

а) участь учнів БДЮТ в районних, обласних змаганнях

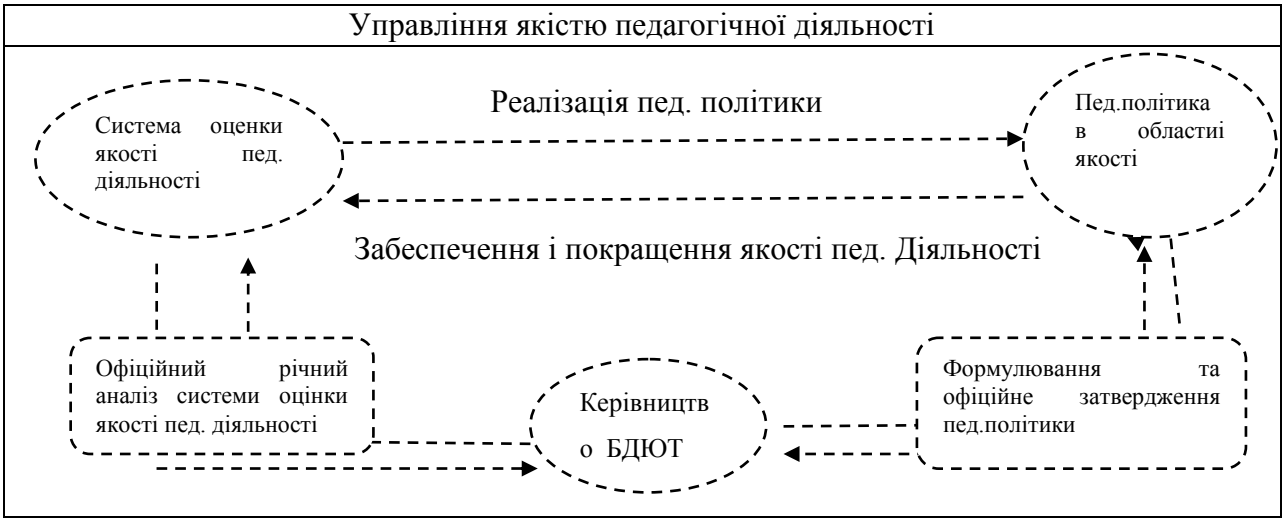
б) участь учнів БДЮТ в областних з'їздах, тренінгах, майсер-класах

Особисті цілі

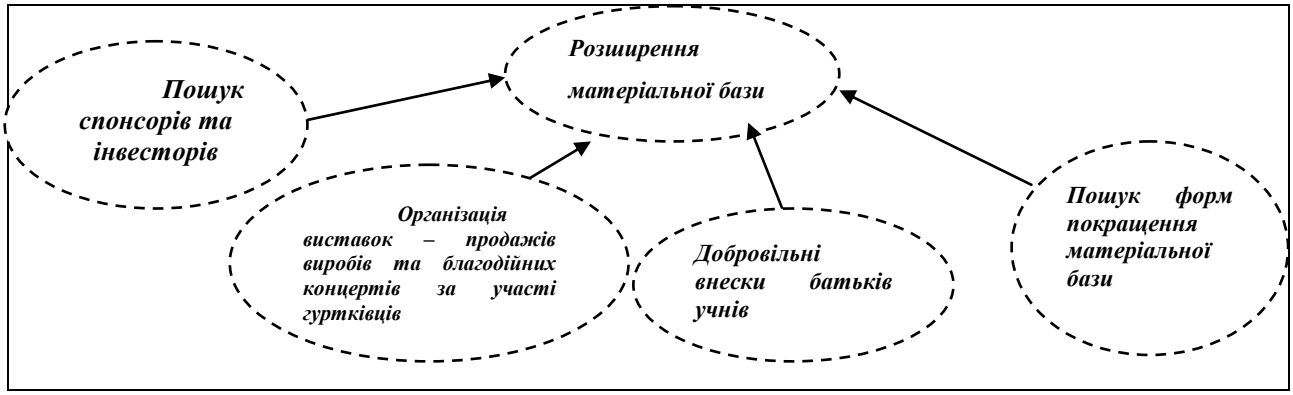
1. Закінчити магістратуру для можливого подальшого кар'єрного і професійного росту
2. Підготувати учнівський драматичнмй колектив для виступу на Всеукраїнському конкурсі театральних колективів
3. Організувати найбільш плідну роботу драматичного гуртка «Фабула»
4. Підготувати учнів до участі в областному конкурсі команд КВК, огляду художньої самодіяльності «Веселка»
5. Підвести підсумки роботи гуртка

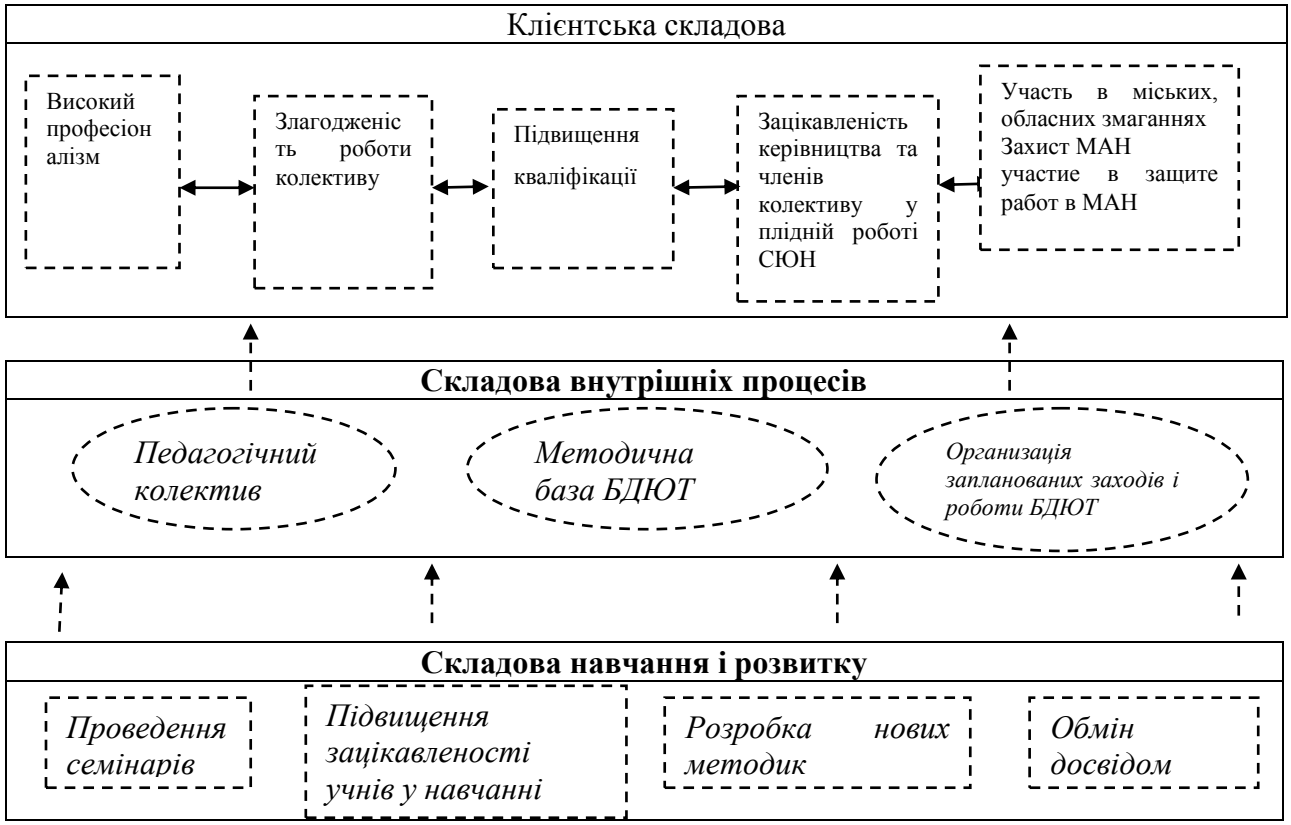
Стратегічні результати			
Задоволення батьків учнів діяльністю гуртків	Задоволення учнів своїми досягненнями	Ефективні результати змагань	Зацікавленість керівництва і вчителів в покращенні роботи гуртків

Процес управління якістю педагогічної діяльності



Фінансова складова

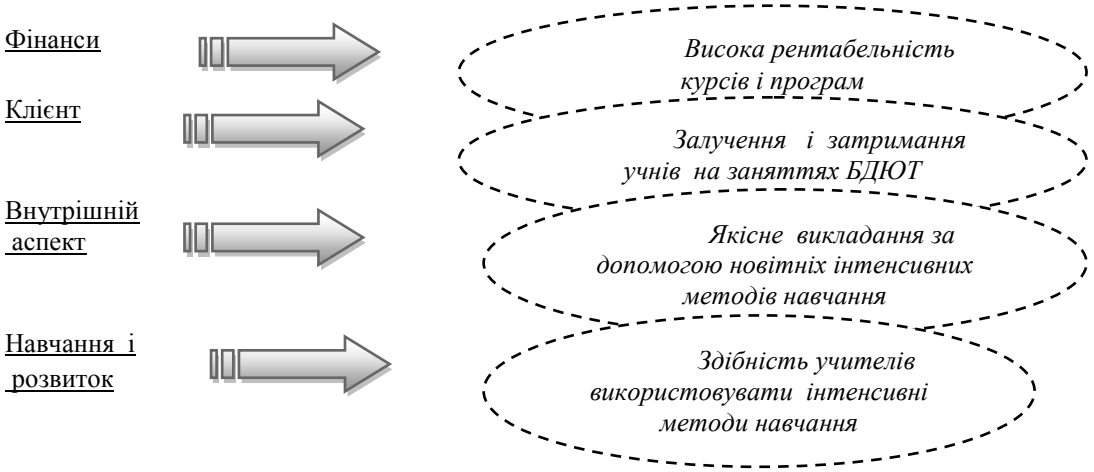




Цілі, за реалізацію яких відповідає керівник



Проект по розвитку додаткової освіти



Найбільш вагомі та ймовірні загрози

№ п/п	Загрози	Вплив	Ймовірність реалізації
1.	Обмеження збуту продукції в Євросоюзі враховуючи відсутність українських стандартів на продукцію, що б відповідали європейським	19	0,9
2.	Загострення конкуренції, у зв'язку збільшення кількості фірм-виробників релейного захисту на ринку України	17	0,9
3.	Відсутність довгострокових відносин зі споживачами	18	0,9
4.	Обмеження попиту на сучасну продукцію у зв'язку з необхідністю впровадження системи перепідготовки фахівців-релейщиків	16	0,8
5.	Подорожчання продукції та послуг у зв'язку з високим рівнем інфляції	16	0,6
6.	Обмеження збуту сучасної продукції, у зв'язку з низькою професійною підготовкою релейного персоналу на промислових об'єктах	15	0,7

Результати SWOT-аналізу

Сильні сторони	**Слабкі сторони**
1. Низька ціна на продукцію у порівнянні з іноземними виробниками ціни яких можуть бути в 2-10 разів вижчими, а з іншими вітчизняними – на 15-10%; 2. Надійні техніко-економічні характеристики продукції, що розроблені спеціально для українських умов	1. Дешо застарілий поточний стан виробничої бази, у порівнннні з новими та модернізованими підприємствами, які створені недавно з повним набором автоматизованого обладнання; 2. Недостатньо високий рівень іміджу ВАТ «ЕТЗ», у порівнянні з іноземними

функціонування навідміну від іноземних виробників; 3. Високий рівень забезпеченості до- і після продажнмим обслуговуванням споживачів, що зумовлено якісними послугами; 3. Висока відповідність ринковим умовам та потребам споживачів, що досягається за рахунок високої компетентності власного конструкторського бюро, яке постійно вдосконалює та розроблює нові сучасні види продукції та компетенцією відділу маркетингу; 4. Висока кваліфікованість персоналу, зумовлена наявністю вищої освіти у 75% персоналу, великої кількості науковців та компетентних інженерів-конструкторів, 5. Географічна близькість до споживача зумовлена розташуванням виробничої бази та головного офісу в Києві, навідміну від закордонних виробників, що дозволяє розроблювати під індивідуальне замовлення і одразу встановлювати вироби на промислові об'єти.	виробниками; 3. Недосконало розвинута дилерська мережа ВАТ «ЕТЗ» у порівнянні як з вітчизняними, так і з іноземними конкурентами. 4. Відсутність закріплення споживачів до ВАТ «ЕТЗ», що зумовлено значною кількістю відмов від довогострокових відносин.
Можливості 1. Розширення об'ємів збуту продукції за рахунок становлення зобов'язань державних підприємств при впровадження нової релейної техніки надавати перевагу вітчизняним виробникам; 2. Зростання рівня попиту на продукцію за рахунок високої швидкость оновлення технологій, що спричиняє швидкий моральний знос продукції; 3. Розширення об'ємів збуту продукції за рахунок співробітництва зі споживачами як в Україні, так і в СНД; 4. Зменшення кількості конкурентів за рахунок встановлення вхідних бар'єрів з правового регулювання відповідальності за порушення договірних зобов'язань на ринку електричної енергії та правопорушень в електроенергетиці; 5. Збільшення обсягів збуту продукції, розширення партнерства у зв'язку з провадженням принципів вільної торгівлі та міжнародної інтеграції; 6. Розширення асортименту продукції без витрат на сертифікацію за рахунок тісних	**Загрози** 1. Обмеження збуту продукції в Євросоюзі враховуючи відсутність українських стандартів на продукцію, що б відповідали європейським; 2. Загострення конкуренції, у зв'язку збільшення кількості фірм-виробників релейного захисту на ринку України; 3. Обмеження попиту на сучасну продукцію у зв'язку з необхідністю впровадження системи перепідготовки фахівців-релейщиків; 4. Подорожчання продукції та послуг у зв'язку з високим рівнем інфляції; 5. Обмеження збуту сучасної продукції, у зв'язку з низькою професійною підготовкою релейного персоналу на промислових об'єктах

економічних зв'язків України з державами СНД; 7. Розширення об’ємів збуту продукції у зв’язку з модерінізацією енергетики, машинобудування, транспортної системи, металургії тощо.	

Шевчук Вероніка Валеріївна

Науковий керівник - Щербакова Ю. Е.

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ. МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ

У даній статті розглядаються методи психологічного впливу на робітника задля його мотивації на якісну та результативну роботу. Суть статті полягає в тому, що навіть найкращий фахівець в будь-якій галузі не буде працювати належно, якщо в нього немає на те бажання. Кожна людина, як це не прикро, бажає з будь-якої справи мати вигоду власне для себе і в даній статті ми розглянемо можливі способи мотивація які будуть не лише вигідні для робітника, але й не нестимуть збитків керівнику.

Людську психіку по праву можна вважати одним з найпотужніших ресурсів успішного розвитку бізнесу. Психічні процеси, що відбуваються в колективі, здатні як підтримувати виробничу діяльність, так і перешкоджати їй. Психологія – одна з найскладніших та найцікавіших наук. Адже чи не цікаво розібратися в людині, в її думках? Проте, цікаво це, чи ні, та керівнику будь-якої галузі це необхідно.

У світі безліч різних організацій. Кожен керівник в організації вирішує своє унікальне коло проблем. Однак, є проблеми, з якими періодично стикається будь-який директор, підприємець чи менеджер вищої ланки.

Актуальність теми полягає саме в тому, що найчастіше ці проблеми пов’язані саме з поганою мотивацією робітників. Адже будь-який керівник не раз стикався з випадками, коли новий співробітник, який показав прекрасні вміння на співбесіді, через пару місяців роботи на посаді втрачає завзяття до роботи та виконує її не в повну силу, за шаблоном. Нерідкі випадки недбайливості підлеглих, нехтування ними своїми обов'язками. Особливо часто з цими явищами доводиться зустрічатися в середовищі нижчого персоналу (агентів, менеджерів з продажу, менеджерів по залученню клієнтів, менеджерів по обслуговуванню

клієнтів і т.п.). Ні для кого не секрет, що ця категорія персоналу найбільш часто змінює місце роботи, зацікавлена в моментальному результаті праці без докладання особливих зусиль.

Обєктом дослідження є система управління підприємством.

Предметом дослідження є саме вплив системи мотивації праці на діяльність робітників.

Проблему мотивації робітників досліджували багато відомих зарубіжних науковців: А. Маслоу, А. Шопенгауер, Д. Аткінсон, М. Туган-Барановський, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клеланд, В. Врум, Дж. Адамс, Л. Портер, Е. Лоулер та багато інших. Значних досягнень у дослідженні теорії мотивації праці здобули такі вітчизняні вчені: А. Колот, О. Кузьмін, Г. Куликов, В. Лагутін, В. Новиков, О. Павловська та багато інших.

Отже, ***метою дослідження*** є доведення дієвості системи мотивації, її позитивного впливу на роботу штату, та дослідження переваги нематеріальної системи мотивації над матеріальною.

Найпростішим способом мотивації вважається – матеріальна нагорода. Це може бути як премія, так і підвищення окладу і т.д. Матеріальне стимулювання на перший погляд здається дуже простим. Тим не менш, вчені вже досить давно засумнівалися у всевладді грошей як засобу спонукання до праці.

Все не так просто. Так, насправді недостатній рівень заробітної плати, на думку робітника, неодмінно викличе в нього незадоволеність роботою та обурення, але і надмірне її збільшення не покращить ситуації. Взагалі, матеріальне стимулювання не завжди доречно. Якщо робітник втратив активність та халатно ставиться до роботи – премія не допоже, а лише зашкодить. Працівник може побудувати для себе дуже простій логічний ланцюжок: я працював погано – мене заохотили грошима – треба працювати ще гірше і мене зову будуть стимулювати. Матеріальне стимулювання матиме правильний вплив, коли нагороджувати лише за гарну роботу.

Проте гроші – не завжди вдалий спосіб стимулювання. Для людей, що працюють за фіксований оклад матеріальне стимулювання буде мало ефективне. Такі люди можуть відчувати позитивні емоції та задоволеність при підвищенні по службі, схваленні їх дій, визнання заслуг і т. д., тобто при нематеріальному стимулюванні. Але, як зазначає відомий американський вчений М. Армстронг, почуття ейфорії може швидко зникнути, якщо працівники не отримують задоволення від самої роботи [2].

За спостереженнями психологів, людина швидко звикає до нового, вищого рівня оплати. У міру того як зростає заробітна плата, зростають і очікування щодо її збільшення.

Науковцями і практиками виявлено закономірність: чим менше людина заробляє, тим важливіше для неї матеріальна винагороду, розмір зарплати. Тому низькооплачувані працівники залежать від кожної зробленої гривні і, що дуже важливо в наших умовах, від затримок у виплаті заробітної плати. З їхньої точки зору, що подорожчав співробітник втрачає стимули до збільшення продуктивності праці: замість того щоб витрачати більше зусиль в одиницю часу (або більше часу для досягнення результату), починає витрачати робочі години більш розслаблено [3].

Бажаючи проілюструвати різницю між капіталістичним і традиційним свідомістю, Вебер сто років тому розповідав бувальщини про поденників, які у відповідь на підвищення розцінок на відрядну роботу не збільшують, а знижують вироблення – рівно настільки, щоб отримувати ті ж гроші, що й раніше.

Сучасним підприємцям на кожному кроці доводиться мати справу з такими ось пережитками традиціоналізму. Як показав нобелівський лауреат Джордж Акерлоф, рішення переплатити цілком раціонально: премія до ринку налаштовує співробітника на те, щоб ставитися до своєї роботи у фірмі як до довгострокового рішення. Але що робити, якщо підтискають терміни? Можна, звичайно, пообіцяти премію на випадок, якщо аврал буде вчасно ліквідовано. Але можна поступити і рівно навпаки - дати гроші авансом, і «люди до тебе потягнуться» [1].

Цей дивовижний результат отримали Шарль Бельмар і Брюс Ширер з Університету Лаваля у Квебеку в ході природного експерименту [6]. Полігоном для дослідження стала фірма, що спеціалізується на озелененні. Форма оплати праці - відрядна: дохід працівника (в середньому $ 200 на день) строго пропорційний кількості посаджених дерев. Заради науки було зроблено одне-єдине виключення: до регулярного заробітку співробітники несподівано отримали по $ 80. Їм пояснили, що фірма вирішила зробити їм подарунок і це більше не повториться. Потім дослідникам залишалося тільки простежити, як подарунок вплине на продуктивність праці.

З'ясувалося, що почуття вдячності для найманих працівників - не порожній звук. Кілька днів після отримання премії їх вироблення була вище, ніж зазвичай, причому стрибок в продуктивності був найпомітніше у співробітників з найбільшим стажем роботи у фірмі. Бельмар і Ширер пояснюють це тим, що премія була сприйнята саме як

подарунок і працівники вважали своїм обов'язком щось подарувати роботодавцю у відповідь. Вони виявилися скупіше, ніж компанія: збільшивши продуктивність, кожен працівник підвищив прибуток фірми в середньому на $ 40,7.

Але цей випадок – виняток, а не закономірність. Тому, на мою думку, нематеріальне стимулювання в багатьох випадках більш ефективне. У чому різниця між матеріальною і нематеріальною мотивацією службовців? Один з базових підходів до визначення мотивації – піраміду А. Маслоу. Згідно цієї теорії в основі поведінки людини лежать потреби, які можна розділити на п'ять типів: фізіологічні потреби, потреби в безпеці, соціальні потреби, потреби в повазі і визнанні та потреби в самоактуалізації, або творчому самовираженні. Продумана нематеріальна мотивація в компанії задовольняє потреби, що лежать на вершині цієї піраміди [5].

Матеріальна мотивація (зазвичай найбільш витратна для компанії) закономірно реалізується на перших двох рівнях. Якщо мотивувати співробітників тільки зарплатою, нехай і досить конкурентною, то, по-перше, можна роздути фонд оплати праці до невиправданих розмірів, а, по-друге, «скільки вовка не годуй, а він все в ліс дивиться»: відомо, що підвищення зарплати як мотиваційний захід діятиме тільки протягом трьох місяців.

Головне в системі нематеріальної мотивації персоналу – це увага до співробітників. Прояв своєрідної «культури подяки» працівникам за їх працю. Подяка тут, звичайно, часто може мати чисто символічний характер. Щоб співробітники належним чином її оцінювали, їм необхідно вважати себе частиною компанії, повноцінними (нарівні з керівниками) членами команди, ототожнювати свої інтереси і цілі з корпоративними, і нематеріальна мотивація на підприємстві полягає саме в цьому. Очевидно, що активне залучення персоналу в життя компанії надзвичайно позитивно впливає на показники будь-якого бізнесу.

Відзначимо, що заохочувати, хвалити і мотивувати потрібно всіх працівників, але нематеріальна мотивація співробітників спрямована, насамперед, на кращих: найбільша угода, високі показники та інші заслуги перед компанією – підкріплення бажаної поведінки спонукає знову і знову показувати відмінні результати.

Є безліч варіантів нематеріального стимулювання. Наприклад привітання зі знаменними датами. Впровадження нематеріальної мотивації в компанії можна почати саме з цього. Це може бути закінчення випробувального терміну, рік роботи в компанії, підвищення в посаді або щось особисте – ювілей, народження дитини і т. д. Само

поздоровлення може бути різним: від грошової премії до саморобного плаката, але обов'язково в присутності колег і начальства.

Навчання теж може стати гарним методом нематеріальної мотивації персоналу. Курси підвищення кваліфікації, стажування, семінари та конференції – відправляйте на навчання співробітників в якості заохочення.

Давайте можливість співробітникам брати участь у вирішенні питання про те, де і як краще провести корпоративні заходи, а також самим вибирати способи заохочення. Кращих співробітників можна мотивувати правом «першого вибору» при плануванні відпусток, наприклад.

Найпростішим буде обладнати місця для відпочинку. Це, насамперед, кухня і роздягальня. Практично всім співробітникам важливо мати можливість обідати не за робочим столом, а в окремій кімнаті, щоб не заважати іншим і відпочити. Цей вид нематеріальної мотивації персоналу добре позначиться на робочому процесі.

Практика багатьох вітчизняних і зарубіжних компаній показує, що дуже ефективні конкурси і змагання між колективом. Варто один раз провести конкурс «Кращий продавець місяця», «Найбільш важливий співробітник» або «Міс Офіс», як співробітники самі починають фонтанувати ідеями – така схема нематеріальної мотивації торгового персоналу відмінно працює і без вашої участі [4].

Також можна проводити заохочувальні корпоративні заходи. Святковий банкет або виїзд на природу, корпоративний вихід на каток чи в кіно – такі нематеріальні форми мотивації персоналу відмінно формують командний дух. Їх легко можна пов'язати з корисними спільними заходами – весняний «суботник», генеральне прибирання офісу або прилеглої території.

Список використаних джерел

1. Акерлоф Дж., Шиллер Р. Spiritus Animalis: или Как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма – М.: ООО «Юнайтед Пресс», 2010. – 273 с.

2. Армстронг М., Барон А. Управління результативністю. Система оцінки результатів в дії. – К.: Паблішер, 2014. – 248 с.

3. Армстронг М. Основи менеджменту. Як стати кращим керівником. – М.: Фенікс, 1998. – 512 с.

4. Іванова С. 50 порад щодо нематеріальної мотивації – К.: Паблішер, 2012. – 238 с.
5. Маслоу А. Мотивація і особистість. – Пітер, 2014. – 400 с.
6. Розанова В.А. Психологія управління – М., 1999. – 267 с.

Янковський Василь Федорович
Науковий керівник – Крохмаль Н.В.

ВПРОВАДЖЕННЯ ДЕРЖАВНО-ГРОМАДСЬКОГО УПРАВЛІННЯ В СІЛЬСЬКОМУ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОМУ ЗАКЛАДІ

У статті висвітлюються питання державно-громадського управління загальною середньою освітою з урахуванням особливостей та специфіки роботи сільської школи; розкриваються основні аспекти практичної взаємодії школи та громади в управлінні інноваційним розвитком сільської школи. Описується досвід роботи школи щодо створення моделі державно-громадського управління сільським навчальним закладом.

Ключові слова: освіта, управління освітою, державно-громадське управління, загальноосвітній навчальний заклад, самоврядування.

Актуальність теми. Головною метою державно-громадського управління є поєднання зусиль держави і суспільства у вирішенні проблем формування державної політики в галузі освіти, питань навчально-виховної, методичної, економічної, фінансово-господарської діяльності закладів освіти. Необхідно створювати нові, демократичні, відкриті моделі управління освітою, що орієнтують освітні процеси не на відтворення, а на розвиток. Тобто державне управління освітою повинне відбуватися з урахуванням думки громади та всіх учасників навчально-виховного процесу, унаслідок чого буде змінюватись навантаження, функції, структура та стиль центрального й регіонального управління освітою.

Одним із завдань освіти є виховання громадян України, їх підготовка до життя у демократичному суспільстві, усвідомлення та дотримання демократичних цінностей та законів. Ефективним способом пізнання демократії є набуття молодою людиною досвіду управління власною життєдіяльністю та громадськими справами. І саме шкільне самоврядування дає учням досвід впровадження демократичних цінностей у життя суспільства. Залучення учнів і батьків, членів піклувальної ради до обговорення проблем

навчального закладу з метою пошуку та прийняття спільних рішень, утвердження власних прав та обов'язків, участі у формуванні та розподілі бюджету навчального закладу є елементами формування громадянського суспільства, в основі якого лежить певна модель державно-громадського управління.

Реформування освітньої галузі в Україні зумовило необхідність модернізації системи державного управління освітою, в тому числі й загальною середньою, спрямування її на забезпечення й всебічне поліпшення якості освіти, впровадження технологій систематичного оцінювання та прогнозування розвитку системи освіти та формування ефективних механізмів державно-громадського управління освітою.

Національна доктрина розвитку освіти України у XXI ст. спрямовує діяльність керівників на пошук нових, відкритих і демократичних моделей управління освітою**,** які мають утверджуватися як державно – громадські та орієнтувати освітні процеси на постійний розвиток. При цьому важливо передбачити органічне поєднання засобів державного впливу з громадським управлінням, що розширюватиме управлінські можливості громадської думки.

Сільська школа – це особлива освітня установа із властивою їй специфікою. Вона виступає як сукупність різних типів і видів загальноосвітніх закладів, різноманітних за наповнюваністю, територіальним розташуванням, соціальним оточенням, національним складом, що працює на задоволення потреб дітей в освіті й виконує специфічне завдання підготовки школярів до життя, а також соціокультурні та соціально-педагогічні функції. Ці функції сільських освітніх закладів особливо посилилась нині – в умовах недосконалої системи місцевого самоврядування, розбалансованого господарства, бездіяльності народних домів і бібліотек. Через об'єктивні обставини школа в багатьох населених пунктах залишилась єдиним соціально стабілізуючим і культурно-просвітницьким осередком життя. Багатогранність життя сільської школи забезпечується спільними зусиллями педагогічного колективу, місцевих господарств і батьківської громадськості.

Постановка проблеми. Сьогодні активізуються пошуки нових формі механізмів управління сільською школою. Об'єктивно виявляється значне протиріччя між необхідністю ефективного управління сільською школою й очевидною нездатністю традиційного управління адекватними способами перебороти труднощі, перевести її в режим розвитку

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Процес залучення громадськості до управління освітою відбувається в Україні вже давно і ми бачимо, що цей процес

складний та довготривалий. Про це свідчить ґрунтовний аналіз наукової літератури, наукових досліджень щодо впровадження державно-громадського управління.

Методологічне значення для розуміння й усвідомлення проблем державного управління освітою в нових соціально-економічних умовах мають положення, викладені в працях В.П. Андрущенка, С.І. Гончаренка, Д.І. Дзвінчука, І.А. Зязюна, В.Г. Кременя, С.В. Крисюка, В.І. Лугового, Т.О. Лукіної, В.С. Лутая, В.К. Майбороди, С.В. Майбороди, В.С. Пікельної, Н.Г. Протасової та ін.

До окремих теоретичних і практичних аспектів діяльності регіональних органів управління освітою звертаються Е.С. Березняк, М.М. Дарманський, Д.І. Дейкун, П.І. Дроб'язко, Г.В. Єльникова, О.І. Зайченко, Л.М. Калініна, М.І. Кондаков, М.Я. Корніяка, А.В. Мазак, Г.І. Сурмило, Г.В. Федоров, П.В. Худомінський та ін.

Проблеми вдосконалення системи управління загальноосвітньою школою розкрито в наукових працях В.І. Маслова, Л.І. Даниленко, Н.М. Островерхової, Ю.А. Конаржевського, М.С. Сунцова та ін.

Мета статті - розкрити основні аспекти практичної взаємодії сільської школи та громади в управлінні інноваційним розвитком загальноосвітнього навчального закладу.

Виклад основного матеріалу. Школа, як і іншим навчальним закладам, доводиться вирішувати складні завдання, під час розв'язування яких потрібно враховувати інтереси учнів, батьків, громадськості, місцевих органів самоврядування, можливості педагогічного колективу, традиції, соціальне замовлення суспільства, наявність зв'язків з вищими навчальними закладами, джерела фінансування тощо. Школа постійно перебуває в пошуку нових технологій, ідей. Її розвиток спрямований на особистісто орієнтоване та діяльнісне навчання, яке базується на засадах гуманістичної психології, співробітництва й співтворчості вчителя та учня. А звідси - серйозні вимоги до кадрового, науково-методичного забезпечення, але передусім це новий підхід до керівництва й управління.

Основними документами, які визначають юридичну можливість упровадження в навчальному закладі державно-громадського управління, є такі:

- «Загальна декларація прав людини» (прийнята Генеральною Асамблеєю ООН від 10 грудня 1948 року);
- «Декларація прав дитини» (проголошена Генеральною Асамблеєю ООН 20 листопада 1959 року);
- «Конвенція про права дитини» (прийнята Генеральною асамблеєю ООН 20

листопада 1989 р., для України чинна з 27 вересня 1991р.) [4] ;

- «Конституція України»;
- «Закон України «Про освіту» (в редакції від 20 вересня 2003 року);
- «Положення про середній загальноосвітній навчальний заклад» (затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000року №964) [3] ;
- Статут школи;
- Положення про піклувальну раду загальноосвітнього навчального закладу.

Така законодавча база дає можливість не тільки створити дієву систему засобів правового регулювання державно-громадського управління закладом освіти, а й конкретизувати, доповнити її внутрішніми документами. Такими документами в закладі освіти мають бути Статут, Положення про раду закладу освіти, піклувальну раду, батьківський комітет загальноосвітнього навчального закладу, Угода про співпрацю між педагогічною радою та радою закладу освіти, Правила внутрішньошкільного розпорядку та єдині вимоги до учнів в закладі освіти [1].

Упровадження в життя державно-громадської моделі управління повинно передбачати створення і забезпечення активної участі в управлінні школою представників:

- піклувальної ради;
- ради школи;
- батьківського комітету;
- адміністрації школи;
- педагогічної ради;
- органів учнівського самоврядування.

Така система роботи закладу освіти має урівноважити вплив державного та громадського факторів в управлінні, налагодити зворотний зв’язок із урахуванням думок батьків і громадськості, реально здійснювати партнерство в освіті, поєднати відповідальність за прийняття колективних рішень, демократизувати управління [6].

Головними принципами державно-громадської моделі управління сільською школою мають бути гуманізація, професіоналізм, науковість, адаптованість, цілеспрямованість, відкритість, толерантність тощо [2].

Прийняття управлінських рішень повинне здійснюватися лише на принципах взаємної згоди між усіма ланками управління школою.

Державно-громадське управління школою передбачає участь громади у процесах її

управління; надання шкільних ресурсів (включаючи людські) для забезпечення потреб спільноти, допомогу та безпосередню участь у визначенні потреб громади та реалізації програм, спрямованих на вирішення цих проблем, тісний взаємозв'язок, співпрацю, постійний діалог і взаємодію двох суб'єктів управління – державного і громадського [6].

Громадсько-орієнтована освіта характеризується:

- участю громадян у вирішенні проблем громади через ради самоврядування;
- можливістю безперервної освіти для людей різного віку, соціальних груп;
- використання ресурсів громади для шкільних програм;
- виховання через громадсько корисну діяльність;
- залучення учнів до роботи у громаді;
- соціальною активізацією школи;
- демократизацією зовнішньо-шкільного простору, системи відносин у школі;
- залученням батьків і мешканців громади у процес навчання дітей, у життя школи;
- оптимальним використанням можливостей і ресурсів школи для потреб громади;
- співпрацею між усіма організаціями й установами громади;
- взаємодією школи з діловими та промисловими колами, іншими школами.

Основною метою державно-громадського управління в школі є оптимальне поєднання принципів єдиноначальності і самоуправління на всіх ланках і етапах управлінської діяльності [1] .

Вищим органом державно-громадського управління є загальношкільні збори (конференція), які розв'язують стратегічні завдання розвитку школи, обирають раду школи. На загальношкільній конференції, яка проводиться наприкінці навчального року, директор школи звітує про проведену протягом року роботу. Таємним голосуванням дається оцінка роботи директора школи.

Серед громадських організацій, які діють у навчальному закладі, – рада школи, батьківський комітет, піклувальна рада, шкільний парламент.

Рада школи у своїй роботі керується Положенням про раду школи та Статутом школи. Задаваннями ради школи є:

- здійснювати демократичне управління школою на основі поєднання єдиноначальності колегіальності, державного і громадського управління;
- вживати заходи для вдосконалення роботи школи, залучати до розв'язання її проблем громадські організації;
- зміцнювати матеріально-технічну базу, залучати до цього громадськість;

- координувати діяльність інших складових організаційної структури, стежити за правильним розподілом між ними сфер впливу, обов'язків, прав, відповідальності;
- брати участь у вирішенні оперативних питань роботи школи;
- сприяти впровадженню наукового управління школою і наукової організації праці адміністрації, учасників внутрішньошкільного управління.

Обов'язки Ради школи та її членів:

- організовувати виконання рішень конференції, затверджувати режим роботи школи;
- заохочувати творчі пошуки, дослідницько-експериментальну роботу педагогів; аналізувати стан роботи школи;
- брати участь у складанні річного плану роботи;
- координувати зусилля всіх керівників школи;
- створювати разом із директором умови для педагогічної освіти батьків;
- розглядати пропозиції, скарги і зауваження педагогів, учнів і батьків;
- заслуховувати звіти керівників школи;
- проводити роботу щодо виборів і призначень класних керівників, керівників гуртків, клубів, об'єднань;
- розглядати соціальні, житлово-побутові проблеми учнів і працівників школи;
- організувати громадський контроль за харчуванням і медичним обслуговуванням учнів; контролювати витрати бюджетних асигнувань, розподіляти кошти фонду всеобучу;
- брати участь у проведенні атестації вчителів;
- інформувати колектив про свою роботу;
- стимулювати творчість;
- нести відповідальність за вирішення конкретних проблем та реалізацію покладених на неї функцій.

Створені сектори при Раді школи:

- знання;
- охорона життя та безпеки життєдіяльності;
- довкілля та культура;
- співдружність та співпраця;
- психологічна та соціологічна підтримка учнів, батьків, вчителів;
- творча обдарованість.

Кожен сектор виконує свої функції. Однією з ланок державно-громадського управління школи є піклувальна рада, яка об'єднує представників місцевого малого бізнесу та господарників, силами яких можна задовольняти певні матеріальні потреби закладу, представляти в державних і громадських органах інтереси учнів і батьків, забезпечувати соціальний захист неповнолітніх. Положення про піклувальну раду загальноосвітній навчальний заклад розробляє на основі типового Положення. Метою діяльності ради є забезпечення доступності загальної середньої освіти для всіх громадян, задоволення освітніх потреб особи, залучення широкої громадськості до вирішення проблем навчання і виховання [5].

Піклувальна рада взаємодіє з іншими органами самоврядування навчального закладу з питань функціонування та розвитку закладу освіти, їх компетенції та функції не дублюються; представник піклувальної ради може брати участь у роботі інших органів самоуправління загальноосвітнього навчального закладу з вирішальним голосом відповідно з його повноваженнями під час розгляду питань, які входять у компетенції піклувальної ради.

Педагогічний колектив школи повинен у тісній взаємодії працювати з громадськими організаціями села. Так, вчителі обираються депутатами сільської ради. Постійно від школи є представник у виконавчому комітеті сільської ради. Жоден захід, що проводиться цим органом влади, не відбувається без участі педагогів.

У школі діє загальношкільний батьківський комітет – громадське об'єднання, завдяки якому батьки отримали реальну можливість дієво впливати на навчально-виховний процес, а також одержувати повну і достовірну інформацію про життя дитини в школі, брати участь у проведенні Днів відкритих дверей, контролювати якість харчування, задовольняти потреби дітей в якісній освіті [2].

Метою діяльності батьківського комітету є захист законних інтересів школи в органах громадського самоврядування, у відповідних виконавчих, судових органах, а також надання допомоги педагогічному колективу в реалізації завдань загальної середньої освіти.

Основними завданнями діяльності комітету є сприяння створенню умов для:

- формування та розвитку особистості учня та його громадянської позиції, становленню учнівського самоврядування;
- виховання в учнів шанобливого ставлення до державних святинь, української мови і культури;

- формування загальнолюдської культури і моралі, культури міжетнічних відносин;
- здобуття учнями обов'язкової загальної середньої освіти, розвиток природних здібностей та підтримки обдарованої молоді;
- запобігання бездоглядності дітей у вільний від занять час;
- всебічного зміцнення зв'язків між родинами, навчальним закладом і громадськістю з метою встановлення єдності їх виховного впливу на дітей; залучення батьківської громадськості до професійної орієнтації, позакласної та позашкільної роботи;
- організації роботи з розповсюдження психолого-педагогічних та правових знань серед батьків, підвищення їх відповідальності за навчання та виховання дітей;
- вирішення питання розвитку матеріально-технічної бази навчального закладу та його благоустрою [2].

Основними принципами діяльності комітету є: законність; гласність; колегіальність; толерантність; виборність; підзвітність і відповідність перед загальними зборами батьків закладу.

Основними формами співробітництва з батьками, які впроваджуються у практику роботи сільської школи, є батьківські збори груп, які проводяться, зазвичай, у діалогічній формі; засідання батьківського комітету або спільне засідання адміністрації школи та батьківського комітету; участь батьків у педагогічних, методичних та виховних заходах (написання науково-дослідницьких праць організація екскурсій, зустрічей, випускних вечорів); проведення щорічного дня відкритих навчальних та позанавчальних занять для батьків; анкетування батьків з актуальних питань навчання та виховання.

У школах активно працює й учнівське самоврядування (шкільний парламент). Учнівське самоврядування є одним з найважливіших факторів формування в учнів умінь і навичок керівництва демократичними процесами, що відбуваються в державі.

Метою учнівського самоврядування є:

- розвиток соціальної та організаційної активності учнівській молоді шляхом залучення до участі в демократичному управлінні;
- захист прав і інтересів своїх членів;
- інтеграція зусиль для добрих та корисних справ;
- розробка та упровадження проектів, спрямованих на покращення навчально-виховного процесу в школі;
- налагодження взаємодії між учнівською громадою, педагогічним колективом та

адміністрацією школи, виборними органами учнівського самоврядування школи та класів.

Педагогіка життєтворчості передбачає принципово нове ставлення до особистості учня, демократизацію стосунків у класному колективі. Саме тому одним із головних напрямків виховної роботи стало створення сприятливих умов для організації учнівського самоврядування, педагогічного керівництва цим процесом.

Висновки: Школа має позитивний результат у впровадженні державно-громадського управління освітою, зокрема у питанні залучення інтелектуального та фінансового потенціалу неурядових інституцій громадянського суспільства до управління освітою, посилення у цьому плані їх координуючої ролі. За допомогою різних проектів позашкільної діяльності школа дає змогу залучати батьків і дітей до громадського життя і соціально-культурному розвитку села. Однак, слід відзначити, що великою перешкодою у продуктивній роботі громади є брак інформації та невміння людей орієнтуватися у багатьох ситуаціях. Зараз на Україні дозволено громадянам брати участь у шкільному самоврядуванні, але незнання людьми своїх прав і можливостей стає головною причиною їх пасивності.

Список використаних джерел

1. Гаєвська Л. Державно-громадське управління освітою: теоретичний аспект /Л. Гаєвська //Вісн. НАДУ. – 2007. – № 4. – С. 37-47.

2. Єльнікова Г. Теоретичні підходи до моделювання державно-громадського управління / Г. Єльнікова // Директор школи. – 2003. – №40-41.

3. Закон України «Про загальну середню освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/651-14

4. Закон України «Про освіту». – К.: Вид-во «Генеза», 1996. – 56 с.

5. Національна доктрина розвитку освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/347/2002

6. Сушко С. Сучасні модель управління гімназією / С. Сушко // Директор школи, гімназії, ліцею. – 2003. – №3.

ЗМІСТ

Бачинська Ірина Леонідівна
УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМИ РЕСУРСАМИ (ДАНИМИ, ЗНАННЯМИ, ДОКУМЕНТАМИ) ЯК СКЛАДОВА МЕНЕДЖМЕНТУ В ДОШКІЛЬНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ……..…..…3

Бростовський Олександр Юрійович
БЕЗПЕКА ПЕРСОНАЛУ. ПЛАНУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ……...11

Валатіна Єкатерина, Мугдусієва Наталя, Чернишева Ганна, Остапенко Ганна
ПРОБЛЕМИ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ І УЧАСТЬ СТУДЕНТІВ У СТВОРЕННІ ДЕРЖАВНО-ГРОМАДСЬКОГО УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ…….17

Васильчук Григорій В'ячеславович
ЯКІСНИЙ ТА КІЛЬКІСНИЙ SWOT-АНАЛІЗ ІНСТИТУТУ УПРАВЛІННЯ ТА ЕКОНОМІКИ ОСВІТИ……...21

Вахненко Анастасія Олександрівна
МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМТВАХ……...25

Воробйова Тетяна Ігорівна
СУЧАСНА ПОДАТКОВО-БЮДЖЕТНА ПОЛІТИКА В КРАЇНАХ ЄС ТА УКРАЇНІ…..29

Гавловський Дмитро Вікторович
ВАЖЛИВІСТЬ ІСНУВАННЯ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ…….……40

Гордійчук Мирослава Романівна
ЗМІШАНА ЕКОНОМІКА РОЗВИНУТИХ КРАЇН……..46

Гуковська Дар'я Сергіївна
СТОРІНКА В СОЦМЕРЕЖІ ЯК ВІЗИТНА КАРТКА ПОТЕНЦІЙНОГО ПРАЦІВНИКА..53

Демчук Катерина Миколаївна
ЗАГРОЗИ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ТА РОЛЬ ПРОФСПІЛОК У БОРОТЬБІ З НЕГАТИВНИМИ НАСЛІДКАМИ ВВЕДЕННЯ ЙОГО В ДІЮ……..57

Дяченко Олена Андріївна
ПРИРОДНО-РЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНИ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ……...67

Дяченко Світлана Володимирівна
ЯКУ РОБОТУ ОБРАТИ: ЦІКАВУ ЧИ ВИСОКООПЛАЧУВАНУ?.....74
Євченко Юлія Миколаївна
СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ КОМПАНІЇ: ОСНОВНІСТРЕСОРИ ТА МЕТОДИ ЇХ ПОДОЛАННЯ……..78
Калюжна Юлія
СТРАТЕГІЧНИЙ SWOT-АНАЛІЗ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ГІМНАЗІЄЮ……83
Коваль Вікторія Миколаївна
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БАНКУ……90
Ковтун Вікторія Миколаївна
ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ЗМІНИ СТРУКТУРИ ВИТРАТ ДОМОГОСПОДАРСТВ НА ОСНОВІ ЗАКОНУ ЕНГЕЛЯ…….95
Конопля Анастасія Валеріївна
НЕСТАНДАРТНІ СПОСОБИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ……..101
Коршун Дмитро Іванович
СТУДЕНТ – РУШІЙНА СИЛА ГРОМАДСЬКОГО УПРАВЛІННЯ……...106
Kramarenko Liudmyla
RELATIONSHIP BETWEEN THE EU AND UKRAINE……109
Крохмаль Альона Ігорівна
ПРЕДМЕТ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ ТА ПАРАДИГМАЛЬНІ ЗРУШЕННЯ У ЕКОНОМІЧНІЙ НАУЦІ ВІДПОВІДНО ДО ЗМІН У РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА…..…116
Кутова Олена Миколаївна
ВЗАЄМОЗВ’ЯЗОК РІЗНИХ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ……..…123
Кучер Алла Василівна
УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ВИХОВНОЇ РОБОТИ В ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ДЕСНЯНСЬКОГО РАЙОНУ М. КИЄВА……126
Кушніренко Ірина Анатоліївна
ЗАСТОСУВАННЯ ЛІЗИНГУ ПЕРСОНАЛУ ТА АУТСОРСИНГУ В УКРАЇНІ……..140
Мельник Костянтин Дмитрович
СТУДЕНТСЬКЕ САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ФАКТОР ОПТИМІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ У ВИЩІЙ ШКОЛІ…….144

Пащенко Світлани Вікторівни
СТРАХ ЯК ПЕРЕШКОДА ЕФЕКТИВНОМУ САМОВРЯДУВАННЯ……152
Петюх Вікторія Юріївна
ВІДСУТНІСТЬ СТИМУЛЮВАННЯ УЧАСНИКІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ……..156
Погребна Владислава Василівна
ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКОГО РІШЕННЯ В КОНТЕКСТІ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ……161
Пустовіт Світлана Василівна
ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ……166
Федчук Юлія Валеріївна
КОУЧИНГ ЯК ЗАСІБ ЕФЕКТИВНОЇ МОТИВАЦІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКА……171
Хоба Юлія Ігорівна
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СПЕЦИФІКИ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ У ВНЗ УКРАЇНИ ТА ЗАХОДУ……176
Холодняк Катерина Валеріївна
МЕНЕДЖЕРСЬКИЙ SWOT-АНАЛІЗ. ДОСЛІДЖЕННЯ ВАТ «КИЇВСЬКИЙ ЕЛЕКТРОТЕХНІЧНИЙ ЗАВОД»……182
Хруль Юлія Валеріївна
ПРОЕКТУВАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ БУДИНКУ ДИТЯЧОЇ ТА ЮНАЦЬКОЇ ТВОРЧОСТІ НА ОСНОВІ ЗБАЛАНСОВАНОЇ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ……188
Шевчук Вероніка Валеріївна
ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ. МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ……196
Янковський Василь Федорович
ВПРОВАДЖЕННЯ ДЕРЖАВНО-ГРОМАДСЬКОГО УПРАВЛІННЯ В СІЛЬСЬКОМУ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОМУ ЗАКЛАДІ……201

Підписано до друку 13.05.2016 р. Формат 60х84/8.
Папір офісний. Гарнітура Times New Roman.
Ум. др. арк. 22.4. Обл.-вид. арк. 12.8
Наклад 000 прим. Зам. № 210.
Віддруковано з оригіналів.

Видавництво Національного педагогічного університету
імені М.П. Драгоманова. 01601, м. Київ-30, вул. Пирогова, 9
Свідоцтво про реєстрацію ДК № 1101 від 29.10.2002. (044) 234-75-87
Віддруковано в друкарні Національного педагогічного університету
імені М.П. Драгоманова (044) 239-30-26