

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
Факультет інформаційних технологій та управління
Кафедра управління

**ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКИХ СИСТЕМ
У СОЦІАЛЬНІЙ ТА ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРАХ УКРАЇНИ: ТЕОРІЯ І
ПРАКТИКА**

**Матеріали Всеукраїнської науково-практичної
інтернет-конференції молодих учених і студентів**

27 жовтня 2017 року
м. Київ

УДК 005.9:316.62(477)

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет
Вченою Радою Факультету інформаційних технологій та управління
Київського університету імені Бориса Грінченка
(Протокол №2 від 18 жовтня 2017 р.)

П 27

Перспективи розвитку управлінських систем у соціальній та економічних сферах України: теорія і практика: тези наук. – практ. інтернет-конф. (27 жовтня 2017). – К.: КУБГ, 2017. – 137 с.

У збірнику тез висвітлюються теоретико-методичні та практичні аспекти формування та розвитку механізмів прийняття та реалізації управлінських рішень на центральному, регіональному, галузевому рівнях в різних сферах суспільного життя. Матеріали конференції підготовлено в рамках реалізації науково-дослідної теми кафедри управління «Удосконалення механізмів управління в економічній та соціальній сферах міста Києва» (реєстраційний номер 0116U003994).

Матеріали подано в авторській редакції. Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, статистичних даних, галузевої термінології, інших відомостей.

Відповідальний за підготовку матеріалів конференції – Орлова Н.С.

Адреса оргкомітету: м. Київ, вул. М. Тимошенка, 13-б., Київський університет імені Бориса Грінченка, кафедра управління (каб.514).

© Київський університет імені Бориса Грінченка, 2017

ЗМІСТ

Секція 1.

УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ І ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ ТА ГАЛУЗЕВОМУ РІВНЯХ

Антонова В.О. Зовнішня торгівля України: сучасний стан та перспективи розвитку.....	7
Власюк В.В. Управління соціально-психологічним кліматом у трудовому колективі	9
Деденко Л.В. Напрями організації корпоративного податкового менеджменту на сучасному етапі функціонування підприємства	12
Драник Д.В. Проблеми бізнес-комунікації у системі міжнародних економічних відносин	14
Калінчук Н.В. Реалізація інвестиційної діяльності підприємств в умовах сталого розвитку.....	16
Катернога С.В. Соціальна відповідальність як інструмент управління сучасним підприємством.....	18
Клименко С.С. Управління сталим розвитком сучасних підприємств.....	21
Коваль Т.О. Проблеми вдосконалення організаційної структури управління підприємством	23
Мироненко Л.І. Управління інноваційними процесами банку на ринку фінансових послуг	25
Полієвиць Н. Проблеми розвитку туризму в Україні в умовах європейської інтеграції	27
Поповенко Т.В. Проблема банкрутства підприємств в Україні.....	29
Сергійчук К.М. Банківське інвестиційне кредитування: сучасний стан та перспективи розвитку.....	32
Хаблова Б.А. Імідж керівника як складова репутації вищого навчального закладу.....	34
Харланова Д.А. Сучасні особливості припинення діяльності юридичних осіб в Україні.....	36
Цапенко С.В. Діагностика фінансового стану підприємства як складова системи управління.....	37
Чернишова Д.А. Вплив зовнішнього середовища на ефективність функціонування організації	39
Шевель Ю.Ю. Підвищення ефективності контролю на підприємстві	41
Шкляр І.Ю. Стилі керівництва та особливості їх застосування	43

Секція 2.

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Андрійчук Є.О. Інформаційні технології в державному управлінні: проблеми та тенденції розвитку	46
Іванців Н.І., Ванієва М.Л., Кислицька І.І., Криковлюк З.Ю. Механізм державного управління банківською сферою в Україні: теоретичний аспект.....	48
Конюхова-Добриня О.В. Боргова безпека та боргова політика	49
Кукота М.В. Механізми державного управління системою соціального захисту в Україні	52
Макаров М.О. Механізми державного управління розвитком малого бізнесу в Україні	54
Петрушко Г.В. Формування та реалізація проектів і програм у сфері державного управління	56

Секція 3.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ В РИНКОВИХ УМОВАХ

Аврамич Н.І. Управління мотивацією праці педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу	59
Базака Л.Л. Управління формуванням сприятливого соціально- психологічного клімату педагогічного колективу загальноосвітнього навчального закладу	61
Бибка Ю.А. Формування комплексної системи мотивації трудової діяльності персоналу	62
Габрук Л. П. Атестація педагогічних працівників як один із засобів управління якістю освіти в ДНЗ.....	65
Гуєва Г.С. Управління дошкільним навчальним закладом на основі людиноцентристського підходу	68
Дем'янова В.Ю. Управління приватними дошкільними навчальними закладами: правове забезпечення	70
Єрема О.М. Професійне самовдосконалення вчителів загальноосвітніх навчальних закладів: управлінські аспекти	72

Зоз В.Р. Кадрова політика як фактор ефективного управління на прикладі ПРАТ «КИЇВСТАР»	74
Майорова М.М. Управління трудовими ресурсами в Україні	76
Мірошніченко С.А. Управління експериментальною діяльністю навчального закладу.....	78
Пількевич Л.В. Управління розвитком організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу	81
Преснякова А.П. Управління формуванням міжкультурного освітнього середовища у школі	83
Сидоряк О.М. Розвиток правової компетентності керівника загальноосвітнього закладу освіти	85
Трохимчук Т.В. Сучасні аспекти управління проектуванням кар'єри педагогічного працівника	89
Харитонова Л.О. Експертне оцінювання професійної компетентності педагогічного колективу загальноосвітнього навчального закладу	92

Секція 4. **ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ** **НА ЗАСАДАХ ЛІДЕРСТВА**

Басок М.Л. Роль керівника - лідера в управлінському процесі.....	95
Громова Ю.С. Вплив неформального лідерства на розвиток управлінського потенціалу	97
Кравець С.Г., Харченко К.О. Формування лідерських якостей майбутніх менеджерів у вищих навчальних закладах	99
Кузьменко Д.Г. Управління конфліктами в спеціалізованому загальноосвітньому навчальному закладі	100
Легач О.С., Ямбулатов М.Е., Юрченко Д.В. Управління на засадах лідерства на прикладі «РОЗЕТКА.УА»	103
Попельнюк Б.В. Системно цільовий підхід у моделі управління навчальним процесом через громадянське виховання учнів у навчальному закладі	105
Сидорчук О.М. Роль і місце тайм-менеджменту в системі управління	107
Швидун Т.А. Управління формуванням педагогічної команди загальноосвітнього навчального закладу	109
Філатова Ю.О. Гендерна дискримінація у сфері кар'єрного зростання в Україні.....	111

Секція 5.

РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІНСЬКОМУ ПРОЦЕСІ

Башкевич А.Л. Сучасні ГІС-технології для побудови маршрутів.....	113
Біла Я.Ю. Становлення єдиного інформаційного інтернет-середовища для забезпечення управлінських процесів	115
Бочарова С.П. Управління розвитком педагогічного колективу з використанням ІКТ	118
Гришина І.С. Проблема достовірності комп'ютерних розв'язків науково-технічних задач	120
Давидов Д.С. Моделювання взаємовідносин з клієнтами на основі даних CRM-системи.....	122
Кандаурова Ю.С. Віртуальний простір як засіб залучення прямих іноземних інвестицій	124
Кононенко О.В. Механізми безпеки в системах захищеного електронного документообігу.....	127
Степанюк О.В. Система менеджменту якості процесів управління ІТ-послугами на підприємстві: сучасний стан та перспективи розвитку.....	129
Турукало А.В. Нейромережна експертна система для ранньої діагностики кардіологічних захворювань.....	130
Хижняк М.С. Управлінський облік в контексті практичного застосування міжнародних стандартів фінансової звітності в Україні	133
Чумак О.В. Управління інноваційними процесами в опорній школі	136

СЕКЦІЯ 1.

УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ І ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ ТА ГАЛУЗЕВОМУ РІВНЯХ

УДК 339.5.02(477)

В.О. Антонова, бакалавр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н., ст.викл. Казак О.О.

ЗОВНІШНЯ ТОРГІВЛЯ УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Доволі часто в науковій та навчальній літературі поняття «міжнародна торгівля» та «зовнішня торгівля» ототожнюються. Категорія «міжнародна торгівля» за змістом ширша, ніж «зовнішня торгівля», тому що перш за все вона охоплює широке коло відносин між суб'єктами світогосподарських зв'язків і є однією з найдавніших і найважливіших форм реалізації міжнародного поділу праці і світогосподарських процесів. Міжнародна торгівля складається з експорту та імпорту товарів і послуг. Експорт означає, що товари та послуги, вироблені в одній країні, реалізуються поза її межами. Імпорт – це товари та послуги, вироблені поза межами даної країни, але ввезені і спожиті у ній. А за оцінками Дж. Сакса, міжнародна торгівля становить на сьогодні 80 % усіх міжнародних економічних відносин і є сукупністю зовнішньої торгівлі всіх країн світового господарства і становить сферу міжнародних торгово-грошових відносин [5].

У сучасних умовах Україна не може залишатися осторонь інтеграційних процесів, які відбуваються в світовому економічному просторі. Саме тому є надзвичайно актуальним дослідження питань міжнародної торгівлі, зокрема ролі та місця зовнішньої торгівлі України в системі торгово-грошових відносин.

Підсумки зовнішньої торгівлі України в поточному році хоча ще і не досягли тих тенденцій розвитку, яких хотілося б бачити, однак порівняно з минулими роками спостерігаються деякі позитивні зрушення. Це дає надію на перехід цієї сфери економіки країни у короткостроковій перспективі на дещо інший рівень.

Так, за підсумками 8 місяців 2016 року експорт товарів у порівнянні з аналогічним періодом 2015 року скоротився на 9% і склав 22,7 млрд дол., при цьому обсяг імпорту товарів порівняно з минулим роком зменшився на 0,9% (або на 226,9 млн дол.) і склав 24,2 млрд дол.

Регіональний розріз експортно-імпортних операцій України за підсумками 8 місяців 2016 року продемонстрував наступну картину. Так, серед регіонів України найбільший негативний вклад у динаміку експорту товарів спостерігався по Дніпропетровській (-2,8 відсоткових пунктів), Запорізькій (-2,3 в.п.) та Донецькій (-1,5 в.п.) областях. У той же час, такі області, як Луганська (+0,8 в.п.), Івано-Франківська (+0,4 в.п.), Львівська (+0,3 в.п.) та Закарпатська (+0,2 в.п.) внесли позитивний вклад у динаміку експорту товарів.

Що стосується імпорту, то серед регіонів України найбільший негативний внесок у динаміку за 8 місяців 2016 року спостерігався по Донецькій (-0,8 відсоткових пунктів), Полтавській (-0,6 в.п.) та Запорізькій (-0,4 в.п.) областях. 22 регіони України характеризувалися позитивним внеском у динаміку імпорту, серед яких найбільший позитивний внесок у динаміку продемонстрували такі регіони, як місто Київ (+4,4 в.п.), Волинська (+1,2 в.п.), Київська (+0,8 в.п.), Львівська (+0,5 в.п.), Харківська (+0,4 в.п.) та Одеська (+0,4 в.п.) області.

З огляду на вищенаведені тенденції розвитку експортно-імпортних операцій України, а саме – зменшення експорту товарів на 9,0% та імпорту на 0,9%, за підсумками 8 місяців поточного року сальдо торговельного балансу у зовнішній торгівлі товарами склалося негативним у сумі 1,5 млрд дол. (проти позитивного у січні-серпні 2015 року – 0,5 млрд дол.).

Основним чинником погіршення торговельного сальдо стало зростання імпортних поставок продукції машинобудування та хімічної промисловості, питома вага яких в імпорті перевищує 52%. Крім того, утворення загального негативного сальдо було пов'язано зі значним погіршенням сальдо торгівлі продукцією машинобудування – на 2,3 млрд дол., металургійного комплексу – на 1,5 млрд дол., хімічної промисловості – на 1,1 млрд дол., легкої промисловості – на 92,4 млн дол., деревиною та виробами з неї – на 83,0 млн дол., різними промисловими товарами – на 30,5 млн дол.

Огляд динаміки та аналіз зовнішньоторгівельної діяльності України останніх двох років показують, що Україна надзвичайно успішно здійснює інтеграцію у світовий ринок, про що свідчить, по-перше, індекс відкритості економіки України, який становить на сьогодні 96 %, по-друге, за індексом концентрації експорту країна посідає 34-те місце серед 189 країн. Таким чином, українська економіка має значний потенціал для подальшої інтеграції, чому має сприяти:

- створення ТНК, діяльність яких відкрила б для економіки України нові можливості для інтеграції у світовий поділ виробництва, сприяла б збільшенню конкурентоспроможності на світовому ринку.

- здійснення, в першу чергу, модернізації ключових експортно-орієнтованих галузей вітчизняної економіки, діяльність яких сприяла б поліпшенню експортних можливостей країни.

- посилення рівня законодавчого забезпечення з питань підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринках в умовах інфляції, дії світових тенденцій до подорожчання енергоносіїв.

- розробка заходів державної підтримки багатовекторної експортної експансії української продукції на світовий ринок.

- враховуючи міжнародний досвід, посилення практики застосування антидемпінгових та спеціальних заходів з питань торговельного захисту вітчизняного виробника.

- вдосконалення програми співпраці з іншими країнами, а також практики використання інструментів договірної врегулювання питань здійснення зовнішньої торгівлі, зменшення протекціоністських заходів між країнами (мити, квоти)[6].

Література

1. Горбач Л.М., Плотніков О.В. Міжнародні економічні відносини: Підручник. - К.: Кондор, 2005. - 358 с.
2. Світова економіка: Підручник /А.С. Філіпенко, В.С. Будкін, О.І. Рогач та ін. - К.: Либідь, 2007. - 640 с.
3. Макуха С.М. Україна в міжнародних економічних відносинах в умовах глобалізації. Х.: Легос, 2003
4. Рум'янцев А.П., Рум'янцева Н.С. Зовнішньоекономічна діяльність: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 377 с.
5. Сазонець О. М. Розвиток міжнародної торгівлі за допомогою інформаційних послуг / О. М. Сазонець // Актуальні Проблеми Економіки. – 2013. – № 1. – С. 51-57.
6. Осацька Ю.Є., Зінченко О.М. Міжнародна торгівля: сучасний стан та перспективи розвитку// «Молодий вчений». – 2016. – № 12 (39). – С. 814-816.

УДК 331.101.3

В.В. Власюк, бакалавр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н., доцент Акіліна О.В.

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Соціально-психологічний клімат у колективі дуже важливий для будь-якої організації. Адже від взаємодії усіх працівників, їх міжособистісних відносин залежить наскільки ефективно та прибутково працює організація. Тому не дивно, що при вирішенні складних завдань, які потребують певних знань та практики, набагато кращими є результати колективної роботи організації, ніж індивідуальні. У формуванні позитивного та злагодженого ко-

лективу велику роль відіграє керівник. Важливо, щоб вказівки керівництва позитивно сприймалися працівниками. А якщо вони будуть викликати незадоволення, тоді і психологічний клімат буде погіршуватися. Отже, дослідження стосовно покращення соціально-психологічного клімату у трудовому колективі є актуальними і практично значущими.

Проблемам теорії і практики управління соціально-психологічним кліматом в організації присвячено велику кількість наукових праць. Зміст соціально-психологічного клімату одним з перших розкрив В.М. Шепель. На його думку, клімат відносин між людьми включає в себе такі кліматичні зони: соціальну, моральну, психологічну [1]. Серед сучасних наукових праць слід виділити роботи Н. Базалійської, А. Гук, М. Кміть, О. Ліщинської, І. Петрової, Г. Харченко [2-5].

Для кожної організації людський потенціал є її основною частиною. Проводити порівняння між людьми не можна, так як кожна особистість по-своєму індивідуальна. Тому керівник повинен добре знати з ким він працює, адже це допоможе йому гарно управляти своїми підлеглими. Кожна людина є учасником формальних або неформальних груп разом зі своїми колегами. В цьому випадку особистість або розкриває свій потенціал, або його «придушує».

Є багато варіантів щодо визначення поняття колективу. Але, проаналізувавши їх, у рамках нашого дослідження, колективом можна називати об'єднану групу людей, яка взаємодіє для досягнення певної мети.

Соціально-психологічний клімат трудового колективу – це якісна сторона міжособистісних стосунків, яка проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють чи перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі [2].

В якості інструмента дослідження нами було обрано метод вільного інтерв'ю. Це неформалізований та достатньо точний спосіб отримання об'єктивних первинних даних про досліджуваний об'єкт. Вивчення стану соціально-психологічного клімату здійснювалось на базі приватного підприємства «Спеціалізована школа «Тріумф». Основна мета цього підприємства полягає в тому, щоб забезпечити якісну освіту та при цьому не викликати у учнів відрази до навчання, сформувати творчу й самостійну особистість. Успіх учнів певним чином залежить від взаємовідносин працівників. Коли є бажання працювати, то є ефективність кінцевих результатів.

Спостерігаючи за колективом, ми побачили, що особливе місце в ньому займає дружня, конструктивна критика. Якщо людина самокритична і може оцінити свої недоліки, тоді критика сприймається як допомога. Потім можна продумати шляхи і методи, які допоможуть позбутися тих чи інших проблем. Також виявлено, що більшість працівників допомагають один одному безкорисливо. Звичайно, виникають ситуації, коли в колективі є певні відмінності, суперечки і прагнення бути лідером. Проте, завдяки дружності, ці питання швидко можуть вирішитися.

Оскільки організація невелика за розміром і структурою, то колектив виявився достатньо згуртованим, завдяки директору школи. Уміння пова-

жати думку інших, проявляти людяність, тактовність, доброту, справедливість – це те, що сприяє формуванню позитивної атмосфери, згуртованості навколо керівника і появи почуття поваги до нього. І це безпосередньо впливає на ефективність школи.

Проте виявлені певні проблеми, зокрема якщо у молодих працівників з'являються сумніви чи можливо потрібна якась порада стосовно вирішення певних завдань, то вони не завжди готові звернутися за такою порадою до старших колег. В наслідок цього в колективі формуються неформальні групи, що в подальшому може призвести до конфліктних ситуацій.

Отже, як висновок можна сказати, що у системі взаємин є важливими відносини керівника і підлеглого, що певною мірою впливає на стосунки між колегами. Керівник повинен вміти знайти з підлеглим спільну мову, згуртувати колектив, цікавитися і вирішувати проблеми, створювати особливу атмосферу для праці, що сприятиме розвитку і творчості педагогічної діяльності. А підлеглий повинен мати бажання докладати власні зусилля до формування позитивного соціально-психологічний клімат у колективі.

В цілому можна констатувати, що у приватній школі «Тріумф» соціально-психологічний клімат знаходиться на досить високому рівні. Але все ж таки хотілося надати такі рекомендації:

- проводити більше спільних занять (як формальних, так і неформальних), організовувати спільне дозвілля, що дозволить мати більше часу для спілкування, щоб краще пізнати один одного;
- встановити для колективу цікаву, спільну й корисну для організації та її працівників мету, для досягнення якої знадобиться взаємна допомога і творча праця;
- удосконалити матеріальну базу та покращити умови праці персоналу;
- запровадити моніторинг взаємовідносин працівників для вчасного вирішення питань і конфліктів у колективі;
- організовувати психологічні тренінги, які навчать членів колективу культурі взаємодії та спілкування.

Література

1. Шепель В.М. Управленческая психология / В.М. Шепель. – М.: Экономика, 1984. – 243 с.
2. Базалійська Н. П., Гук А. В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства // Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка. – 2016. – №. 21, Вип. 2. – С. 56-60.
3. Ліщинська О. А., Кміть М. І. Соціально-психологічний клімат як чинник управління організацією // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – №. 4. – С. 26-30.
4. Петрова І. Л. М'які фактори управління змінами у сфері соціально-трудова відносин. – 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: goo.gl/xbCZj6
5. Харченко Г. А., Боровий Ю. М. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством. – 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: goo.gl/XhQHCq

УДК 330.6

Л.В. Деденко, студентка 4 курсу
Київського університету імені Бориса Грінченка
Науковий керівник - к.е.н., доцент Сосновська О.О.

НАПРЯМИ ОРГАНІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОГО ПОДАТКОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Податковий менеджмент підприємства передбачає розробку управлінських рішень, спрямованих на формування фінансового потенціалу та його раціональне використання. Суб'єкти підприємницької діяльності не можуть обійтися без податкових витрат, проте вони можуть управляти цими сумами, зокрема, цього можна досягти належною організацією корпоративного податкового менеджменту.

Корпоративний податковий менеджмент має бути взаємопов'язаний з підприємницькою діяльністю господарюючого суб'єкта і здійснюватися в ході господарської діяльності на всіх рівнях і етапах як неодмінний і безпосередній її елемент. Це своєрідна система принципів і методів розробки та реалізації управлінських рішень, пов'язаних з вибором податкової системи, розрахунком податкових платежів та постійним контролем за їх здійсненням. Отже, на сучасному етапі розвитку суб'єктів господарської діяльності необхідною умовою їх стійкого функціонування є максимізація доходу за рахунок мінімізації податків, через стратегію оптимального управління підприємством та побудови раціональної системи організації податкового менеджменту.

Корпоративний податковий менеджмент передбачає декілька рівнів, кожен з яких вимагає певних знань і навичок:

1. Вивчення податкових законів, своєчасна і правильна сплата податкових платежів.
2. Оптимальна сплата податкових платежів (планувати пропорційність прибутків і витрат), аналіз фінансового стану підприємства.
3. Мінімальна плата податків із застосуванням законних методів зменшення податкового тиску: використанні податкових пільг - повне або часткове звільнення суб'єктів підприємництва від сплати певних податків, пов'язане з певною діяльністю або виробництвом певної продукції; використання податкових шляхів регулювання окремих питань підприємницької діяльності, не врегульованих податковим законодавством; використання спеціально розроблених схем оптимізації податкових платежів, які звичайно і є основним інструментом податкового планування [1].

На організацію корпоративного податкового менеджменту впливають ряд факторів, а саме: недостатня адаптованість закордонних методів організації податкового менеджменту у вітчизняній практиці; нестабільна законодавча база в Україні; недостатня увага керівництва до питань функціонування підприємницької діяльності; відсутність чіткої системи забезпечен-

ня податкоплатника необхідною інформацією; неточність трактування податкових законів у підзаконних актах, що призводить до зміни суті законів; відсутність досвідчених фахівців в області податкового менеджменту.

Враховуючи вищевикладене, напрямами організації корпоративного податкового менеджменту на сучасному етапі функціонування суб'єкта господарювання мають стати [2]:

1. Бухгалтерський і податковий облік має дозволяти оперативно отримувати об'єктивну інформацію для податкового менеджменту: отримана інформація дає змогу оцінити стан підприємства та зробити висновки щодо ефективної чи неефективної діяльності за результатами позитивного або негативного фінансового результату;

2. Визначення і моніторинг податкових пільг якими має право користуватися підприємство задля зменшення податкового тиску: тінізація податкових платежів, можливі штрафи та санкції через ухилення сплати податків зникнуть завдяки застосуванню законних методів зменшення податкового тиску;

3. Облікова політика має бути спрямована на максимальне використання можливостей підприємства для зниження податкового тягара: оптимізація податкоутворюючої бази для цілей оподаткування дає можливість розробити модель отримання та обробки інформації, яка буде унікальною для кожного підприємства та забезпечувати даними про складні економічні процеси задля оптимізації оподаткування та уникнення непорозумінь з податковими органами;

4. Раціональне планування розміщення активів має бути спрямоване не тільки на прибутковість інвестицій, але і враховувати майбутній розмір податків з доходів: слід ретельно проаналізувати всі моменти оподаткування в сфері інвестування і пам'ятати, що інвестування у цінні папери у порівнянні з самостійними інвестиціями у цінні папери або об'єкти нерухомості має ряд податкових переваг.

Враховуючи вищевикладене, організація корпоративного податкового менеджменту буде сприяти раціональному використанню фінансових ресурсів суб'єкта господарювання. При цьому податкові платежі будуть скорочені з економічною розумністю і доцільністю діяльності тільки до необхідних розмірів. Отже, вирішення обумовлених проблем і недоліків вітчизняної системи корпоративного податкового менеджменту сприятиме значному підвищенню дохідності діяльності суб'єкта господарювання за умови правильної і цілеспрямованої організації, що передбачає розробку плану, цілей і завдань податкового планування, а також розробку і реалізацію схем мінімізації податкових платежів.

Література

1. Чмир Ю. В. Напрями організації корпоративного податкового менеджменту [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.rusnauka.com/4_SND_2009/Economics/40476.doc.htm
2. Валєєва Д. Р. Корпоративний податковий менеджмент у системі управління підприємством [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=58405>

УДК 328.18

Д.В. Драник, бакалавр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н., доцент Федотов О.О.

ПРОБЛЕМИ БІЗНЕС-КОМУНІКАЦІЇ У СИСТЕМІ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

На сьогоднішній день бізнес-комунікації відіграють дуже важливу роль у діяльності підприємств. А ще важливіше розглядати питання бізнес-комунікацій на міжнародному рівні, тому що виводячи власну продукцію на ринки інших країн та підтримуючи там попит на продукцію та імідж підприємства буде зростати економіка держави. Бізнес-комунікації суб'єкта економічної діяльності мають велике значення для реалізації стратегічних та тактичних цілей підприємства. Особливо це актуалізується у міжнародному аспекті діяльності та під впливом стрімкого розвитку ІТ-технологій.

Питанням щодо бізнес-комунікацій приділяється не мало уваги, їх досліджували такі науковці як: С. Блек, Дж. Р. Россітер, Дж. Бернет, Т. Левітт, К. Л. Келлер, Ф. Котлер[3], Л. Персі, А. О. Старостіна, А. Ф. Павленко, І. Л. Решетнікова, Г. Почепцов, А. В. Войчак, І. Альошина, А. О. Длігач, В. А. Кравченко, В. Мазуренко, Т. О. Примак, Т. Лук'янець, Є. Ромат та інші.

Залишаються недостатньо розглянутими проблеми інформаційного забезпечення та стратегічної спрямованості бізнес-комунікацій, відсутні чіткі універсальні моделі планування, розробка та впровадження бізнес-комунікаційних стратегій, визначення ролі бізнес-комунікацій як окремого виду діяльності суб'єкта МЕН, а також ролі окремих осіб (керівників та підлеглих) у веденні такої діяльності, організації бізнес-комунікаційного процесу та створенні ефективної системи бізнес-комунікацій суб'єкта МЕН.

Бізнес-комунікації — міжгрупові та міжособистісні комунікації, специфіка, структура та функції яких зумовлені сферою ділових відносин, у якій вони використовуються.

Ознаками бізнес-комунікацій є відтворюваність та еквівалентна потенційність, системність, прогнозованість, повторюваність.

Комунікативною стратегією суб'єкта економічної діяльності є систематизований набір послідовних і регулярних комунікацій, який включає в себе тактичні кроки та оперативні завдання, підпорядковані комунікативним цілям суб'єкта та розроблені з урахуванням загальних бізнес-цілей суб'єкта.

Треба зазначити, що основною метою ділових комунікацій є досягнення певних цілей організації, задоволення певних інтересів. Окрім того, ділові комунікації бувають контактними та дискантними. Одним із засобів забезпечення останніх є інтернет-мережа. У міжнародній діяльності інтернет є щоразу важливішим, використання якого організацією є не тільки бажаним, а навіть обов'язковим. Очевидно, найбільш вагомою причиною використання інтернету у бізнес-комунікаціях є підвищення їх ефективно-

сті, розширення меж, можливість подолання значних відстаней, особливо це стосується зовнішньоекономічної діяльності. Використання інтернет-мережі є значним фактором під час виходу компанії на зовнішній ринок. У міжнародному середовищі тривалий час панує тенденція широкоформатного використання інтернету та можливостей, які він відкриває не тільки великими міжнародними компаніями, але й середнім та малим. Серед українських компаній застосування можливостей інтернету, на перший погляд, є на високому рівні. Однак за детальнішого вивчення виявляється поверховість та недалекоглядність таких дій. Інтернет дає можливість не тільки користуватись електронною поштою та наповнювати веб-сайт, а й застосовувати багато сучасних методів бізнес-комунікацій.

У системі міжнародних економічних відносин на різних рівнях світового господарства основним інструментом бізнес-комунікацій є зв'язки з громадськістю. Для стратегічних бізнес-комунікацій ці зв'язки матимуть найбільший ефект, тому що інформація про самого суб'єкта та його діяльність та налагодження постійного спілкування з цільовими аудиторіями будуть найбільше сприяти появі довіри та позитивного іміджу суб'єкта при виході на нові ринки в інших країнах, залученні нових інвестицій чи розширенні діяльності шляхом придбання місцевих суб'єктів економічної діяльності.

Одним із найбільш розвинутих напрямів налагодження бізнес-комунікації з використанням інтернет-мережі є вебіари, або онлайн-семінари. На цей момент вебіари вважаються найдешевшим та найлегшим способом підвищити продажі. Різновиди вебінарів забезпечують досягнення різних типів цілей, які ставить перед собою підприємство залежно від стадії життєвого циклу продукції.

Іншим напрямом налагодження бізнес-комунікації є прямий маркетинг. Для того, щоб встановити партнерські відносини зі своїми споживачами, підприємства часто використовують прямий маркетинг. В Україні за останні роки частота застосування цього інструменту бізнес-комунікації стрімко зростає з року в рік.

В Україні над іншими інструментами прямого маркетингу значно переважають поштові розсилки. Також значною є проблема із базами поштових адрес, оскільки труднощам щодо їх формування та оновлення не надають необхідної уваги, а легальних баз даних практично не існує. Ще однією, і мабуть найбільшою, проблемою є відсутність спеціалістів у порівняно нових для українського ринку формах бізнес-комунікації.

Іншим інструментом бізнес-комунікації, який передбачає використання інтернету, є е-маркетинг (поштовий електронний маркетинг). Помилково вважати е-маркетинг спамом, оскільки останній надсилається інтернет-користувачам, які не виявили зацікавлення у підприємстві чи його продукції. На противагу спаму, розсилки е-маркетингу отримують тільки ті особи, які захотіли дізнатись більше.

Можливості, які відкриває інтернет для підприємств у сучасному світі, не обмежуються лише зовнішніми зв'язками. Поширення останнім часом набув такий засіб внутрішніх комунікацій, як інтранет. Інтранет – це внутрішньофірмовий сайт, доступний лише для працівників підприємства, який надає широкі можливості, дає змогу поширювати новини та повідомлення, проводити онлайн- тренінги, організовувати події, працювати над проектами, вести блоги та багато іншого.

На основі вище сказаного можна стверджувати, що міжнародні бізнес-комунікації – це форма дво- (і більше-) сторонніх комунікацій у сфері ділових відносин суб'єктів з метою ефективнішої реалізації їх стратегічних та тактичних цілей з використанням провідних ІТ-технологій, що дає змогу повніше реалізувати маркетингові можливості та покращити показники діяльності. Для підвищення ефективності бізнес-комунікацій необхідно набирати креативний персонал із високим рівнем знання ІТ-технологій, проводити вебінари та семінари, приділяти більше уваги частині маркетингу.

Література

1. Кожухівська Р. Б. Суть і принципи реалізації інтегрованих маркетингових комунікацій. / Раїса Борисівна Кожухівська. // Науковий журнал «Бізнес Інформ». – 2013. – №3. – С. 362–367.
2. Балабанова Л. В. Комплексний підхід к стратегическому управлению маркетинговими коммунікаціями предприятия / Л. В. Балабанова, О. В. Крутушкина. // Научный журнал "Экономика, предпринимательство и право". – 2012. – №6. – С. 52–58.
3. Ф. Котлер, Основы маркетинга / Ф. Котлер, Г. Армстронг, В. Вонг, Дж. Сондерс. [Пер. с англ. А. Назаренко, А. Свирид] – СПб : Вильямс, 2013. – 752 с.
4. Расулова, А. М. Сучасні маркетингові комунікації в управлінні підприємствами ресторанного бізнесу. /А. М. Расулова// Інноваційна економіка. –2015. – №4. – С. 215-220.

УДК 351.82 : 330.322 (477)

Н.В. Калінчук, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – д.н.держ.упр., професор Орлова Н.С.

РЕАЛІЗАЦІЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Сталий розвиток в Україні – це процес розбудови держави на основі узгодження і гармонізації соціальної, економічної та екологічної складових з метою задоволення потреб сучасних і майбутніх поколінь. Поняття «сталого розвитку» базується на основних ідеях і принципах Глобального договору. Десять принципів Глобального договору у сфері прав людини, праці, екології та протидії корупції прийняті на основі загального консенсусу і походять із таких джерел: загальна декларація прав людини; Декларація фундаментальних принципів і прав на робочому місці Міжнародної органі-

зації праці; Декларація з екології та розвитку; Конвенція Організації об'єднаних націй (ООН) проти корупції [1].

Визначення національної парадигми стратегії сталого розвитку України відбувається під впливом сучасних світових тенденцій щодо вирішення проблеми не тільки гармонійного розвитку людства, але навіть його виживання. Концептуальними засадами стійкого розвитку передусім передбачається екологізація економіки, гуманізація, запровадження певної системи принципів підходів до питань суспільної діяльності.

Модель сталого, стійкого розвитку, як і будь-яка соціальна модель, є системою інтегрованих компонентів, їх суттєвих відносин і зв'язків, що відображають основний зміст процесів збалансованого соціально-економічного та екологічного розвитку.

Основою концепції сталого розвитку є необхідність встановлення балансу між задоволенням сучасних потреб людства і захистом інтересів майбутніх поколінь, включаючи їх потребу в безпечному і здоровому довіллі. Одним з важливих факторів забезпечення сталого розвитку країни є залучення та ефективне використання інвестиційних ресурсів. Це зумовлено тим, що інвестиції торкаються усіх сфер господарської діяльності країни в цілому і створюють багато можливостей для успішної реалізації поставлених цілей, досягнення соціального ефекту, майбутнього процвітання.

Мобілізація інвестицій та забезпечення їх внеску в сталий розвиток є пріоритетом для всіх країн. Це обумовлено тим, що інвестиційні потоки забезпечують економіку країни не лише фінансовими ресурсами, але й технологічною підтримкою, необхідною для забезпечення стійкого і довгострокового розвитку національної економіки [2].

Економічне зростання – це кількісна характеристика змін параметрів економічної системи: збільшення ВВП, обсягів споживання, сукупного попиту, робочої сили, населення, капіталу, інвестицій тощо, які, як правило, сприяють соціально-економічному розвитку.

Визначення загальних напрямів державної інвестиційної політики дозволяє перейти до її систематизації та структуризації, які виступають як основоположний елемент результативності інвестиційної політики та дозволяють установити загальні напрями, просування за якими спричинить економічне зростання [3].

Таким чином, на сучасному етапі до пріоритетів державної інвестиційної політики слід віднести ті напрями інвестування, по яким дія ринкових чинників може дати результати, що співпадають з довгостроковими державними інтересами: імпортозамінне виробництво, у тому числі проекти за участю зарубіжних стратегічних інвесторів; глибоку переробку палива й сировини, які є складовими основи експорту; високотехнологічний сектор економіки; наукомісткі виробництва в галузі створення принципово нових матеріалів, засобів зв'язку (нанотехнологій) та ін.; соціальну інфраструктуру некомерційного характеру (охорона здоров'я, освіта, наука, спорт, культура), яка не може розвиватися без прямої державної підтримки [4].

Покращення інвестиційного клімату та інвестиційної політики, пов'язане з проведенням націлених на економічне зростання структурних реформ, формування досконалого ринкового середовища, створення довіри між бізнесом та владою потребує досить багато часу, інтеграцію до європейського простору.

Література

1. Орлова Н. С. Концептуальні засади корпоративної соціальної відповідальності в Україні : Монографія [Текст] / Н. С. Орлова, А. О. Харламова. – Київ : Кондор, 2014. – 269 с.
2. Максимова Т. В. Инвестиционная политика как часть общей экономической политики государства [Текст] / Т. В. Максимова // Державні механізми управління природокористуванням : зб.наук.праць ДонДУУ. – Донецьк, ДонДУУ, 2009. – Т.Х. – С. 167–176. – (Серія «Державне управління», вип. 134).
3. Доклад о мировых инвестициях : обзор 2012 года : к инвестиционной политике нового поколения [Электронный ресурс] // Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию. – Режим доступа : http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2012overview_ru.pdf.
4. Шевердіна О. Інвестиційна політика України як об'єкт державної економічної політики [Текст] / О. Шевердіна // Державна політика. – 2012. – № 4 (12). – С.111–117.

УДК 334.021

С.В. Катернога, бакалавр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н., доцент Марухленко О.В.

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

Соціальна відповідальність - це одне із завдань менеджменту, яке полягає в управлінні корпоративної соціальною відповідальністю власного підприємства. Організація ніколи не існує у вакуумі. Кожне підприємство розглядається як компонент суспільства і працює для цього ж суспільства. Жодні організації в даному сенсі не будуть винятком. Наявність вільного підприємництва не може вигороджуватися лише тим, що воно вигідне для економіки, бо вільне підприємництво має нести користь суспільству.

Вагомим внеском у розвиток наукових уявлень про соціальну відповідальність бізнесу стали праці П. Друкера, М. Портера, Т. Левіта, М. Фрідмана, К. Девіса, Д. Хендерсона, А. Гальчинського, О.В. Скрипника, Г.М. Захарчин, І.В. Лебедева, А. Чухна, О. Гирика, С. Івченка та ін. Слід приділити увагу науковим працям зарубіжних вчених К. Девіса, Ньюстрома Дж.В., в працях яких значною увагою наділене питання соціального менеджменту, його теоретичних ідей та основних проблем. Слід виділити і ті наукові праці [1], де трактуються питання корпоративної соціальної відповідальності як принципу соціального менеджменту, яку значна кількість авторів розглядають лише в рамках соціальної політики держави. Основними носіями ідеї соціально-

відповідального менеджменту є М.Фрідман, Т. Левіт, М.Портер, Д. Хендерсон, які визнають, що: «існує лише одна соціальна відповідальність бізнесу: використання власних ресурсів та енергії в діях, що приводять до збільшення прибутку, доти доки це діється в правилах гри» [2].

Значення соціальної відповідальності підвищилося на глобальному рівні сприяло закріплення головних принципів корпоративної соціально-відповідальної поведінки підприємства у Глобальному договорі ООН 2000 р. [3]. Відтоді кількість членів цього договору регулярно зростає. В Україні рух за включення до Глобального договору набув правової чинності при підтримці Програми розвитку ООН у 2006 році.

Найчастіше організаційна культура визначається як модель ключових цінностей, вірувань і норм, загальних для всіх членів колективу, які передають новим членам колективу як справжні і єдине правильні. [4].

На суспільну думку, соціальна відповідальність кожного підприємця має мати на увазі під собою деякі зобов'язання, а це означає, що виробники повинні узяти на себе вирішення певної частини соціальних проблем, крім чисто економічних інтересів.

Прикладом такої організації є корпорація «Артеріум», яка була заснована в 2005 році двома потужними фармацевтичними організаціями - «Київмедпрепарат», наймасштабнішим виробником антибіотиків в Україні, та «Галичфарм», провідною компанією з виробництва ліків на основі рослин. Компанія наділяє значну увагу постійному навчанню та розвитку своїх співробітників. В 2015 році Корпорація «Артеріум» інвестувала в цей напрямок 3 млн грн. З 2012 року в компанії функціонує Корпоративний університет. Його задача – формування внутрішньої системи навчання та розвитку відповідно до стратегічних цілей компанії. В 2015 році лише 15% навчальних програм було передано для виконання зовнішніми контрагентами. Викладачами більшості програм були корпоративні викладачі. В 2015 році Корпорація «Артеріум» витратила 78 млн грн на дослідження та розробки та вивела 17 нових продуктів. Серед цих препаратів є препарати нового для компанії напрямку – цукрознижуючі препарати Інсулар актив, Інсулар Стабіль, Мефарміл.

Корпорація «Артеріум» започаткувала співпрацю з провідними навчальними закладами України. Серед основних напрямків співробітництва: стажування для випускників, тренінги для студентів, підтримка Всеукраїнських олімпіад, стипендія студентам. Для талановитих студентів-абітурієнтів за напрямком «хімія» та «біологія» компанія виділяє піврічні стипендії. Претендувати на них можуть ті, хто має матеріальні труднощі – сироти, жителі сільської місцевості тощо.

В Корпорації «Артеріум» була впроваджена Екологічна політика. Щорічно оновлюються цілі і завдання зі зниження шкідливого впливу на довкілля і проводиться оцінка досягнення рівня екологічних характеристик. В 2015 році компанія поставила ціль збільшити на 5 % кількість відходів, що передаються на утилізацію. Для досягнення цілі був укладений договір

з «Українським центром поводження з відходами». В результаті % переданих відходів в 2015 році зріс на 9%.

Отже, для прогресивного розвитку соціальної відповідальності підприємств в Україні потрібно: створити постійно діючий орган, до обов'язків якого відносилися б аналіз сучасного стану соціальної відповідальності підприємництва в Україні та підтримка її майбутньому розвитку; сформулювати консультативні ради із втілення Національної стратегії корпоративної соціальної відповідальності підприємництва розвитку; опрацювати Національну стратегію розростання соціальної відповідальності підприємництва в Україні; стабілізувати систему пільг для фірм, що втілюють політику корпоративної соціальної відповідальності та здійснюють соціально важливі програми; посприяти удосконаленню корпоративного управління та популяризації стратегій соціальної відповідальності на всіх підприємствах, у тому числі на державних; заснувати єдиний портал КСВ для гарантування обізнаності щодо втілення Національної стратегії соціальної відповідальності підприємництва в Україні.

Проблема зростання соціальної відповідальності менеджменту на даний момент дійсно актуальне питання, так як одним з ключових складових підприємства є людські ресурси, завдяки яким реалізується діяльність менеджера. Головне завдання менеджера полягає в тому, щоб завдяки впровадженню нових програм і методів, підприємство служило прикладом поведінки для інших організацій, при цьому підвищуючи свої стандарти соціальної відповідальності все більше і більше.

Література

1. Захарчин Г.М., Струтинська Л.Р., Андрусів С.В., Розвиток підприємництва на основі синтезу культури і відповідальності // Вісн. нац. лісотехн. Ун-ту України: Збірн. наук.-техн. пр. Економіка, планування та управління галузі. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.06. – 190 – 191 с.
2. Putnam R. Bowling Alone: America`s Declining Social Capital // The American Prospect. – 1995. – Vol. 6, № 1. – P.65–78. 3. Офіційний веб-сайт Української мережі Глобального Договору ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.globalcompact.org.ua/ua> станом на 16.03.2008.
4. Кальніцька М. О. Вплив організаційної культури на інноваційний потенціал підприємства / М. О. Кальніцька // Вісник ДНУ. Серія: Менеджмент інновацій. – 2015. – Вип. 5 – Т. 23. – С. 60-70.
5. Огляд діяльності у сфері корпоративної соціальної відповідальності корпорації «Артеріум» за 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.arterium.ua/upload/images/Report_2015_%D1%83%D0%BA%D1%80.pdf
6. Гальчак Х.Р. Принцип соціальної відповідальності в контексті соціально-орієнтовного менеджменту / Х. Р. Гальчак [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/15942/1/41_265-269_Vis_725_Ekonomika.pdf
7. Шири Н.О., Іващенко А.І. Напрями впровадження системи корпоративної соціальної відповідальності в практику українських підприємств // Ефективна економіка.– 2013.– №11. – С. 23–26.

УДК 005.6:330.526.33

С.С. Клименко, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник - д.н.держ.упр., професор Орлова Н.С.

УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

На сьогоднішній день сталий розвиток в Україні має вирішити проблеми соціальної, економічної, організаційної, політико-правової та екологічної сфер.

Для того, щоб підприємство ефективно діяло, необхідно зробити його стабільно функціонуючим, що в першу чергу характеризується як економічно сталий розвиток, що ототожнюється з фінансовим станом підприємства, в якому головна роль відведена фактом беззбитковості. Сталий розвиток підприємства – це процес постійних змін, при якому використання ресурсів, напрямок інвестицій, науково-технічний розвиток, впровадження інновацій, вдосконалення персоналу та інституційні зміни погоджені один з одним і спрямовані на підвищення сьогодення і майбутнього потенціалу підприємства, задоволення його потреб та досягнення стратегічних цілей [1]. Сталий розвиток ставить за мету гармонійне існування економічної, соціальної та екологічної сфер. Тому у 2015 році вступив у дію закон Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020». Цей закон передбачає впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції в світі. Стратегія складається з чотирьох напрямків: розвиток, безпека, відповідальність та гордість [4].

Поняття «сталого розвитку» базується на основних ідеях і принципах Глобального договору (ГД). Всього існує десять принципів у таких сферах, як права людини, праці, екології та протидії корупції. Глобальний договір сприяє соціальній відповідальності бізнесу, підтримує вирішення проблем глобалізації та створює стабільну економіку. Бізнес відповідає потребам суспільства, а суспільство має потребу у методах ведення справ, які з точки зору охорони природи є більш сталими. Сталі стратегії: продуктивне використання ресурсів; чисті виробничі технології; корпоративне управління; активна позиція; увага до життєвих циклів та проектування; активний діалог за участю багатьох зацікавлених осіб. Проблеми, які заважають впровадженню політики корпоративної соціальної відповідальності в Україні є: байдуже ставлення бізнесових груп, не розуміння змісту соціальної відповідальності, відсутність взаємозв'язку зусиль бізнесу, держави і суспільства, перешкоди, що створюються місцевою владою, небажання допомагати компаніям [3].

Більшість крупних компанії України впроваджують сталий розвиток на принципах корпоративної соціальної відповідальності. У 2012 році однією з компаній, які вплинули на розвиток є мобільний оператор Life. Вони розширили освітню програму для студентів старшокурсників «Стрибок у

життя», «Life волонтери», провели акцію «Близькі не за горами», запустили освітній проект «Школа мобільного зв'язку і благодійну ініціативу «Час добрих справ». Група Метінвест завершила два енергозберігаючих проекти, які створили комфортні умови для громадян в програмі «Місцевий розвиток, орієнтований на громаду-2». ДТЕК підвищили енергоефективність навчальних закладів та сформували енергоефективну поведінку громадян у проекті «Енергоефективні школи», який став частиною програми «Енергоефективність у комунальному секторі». Також «Київстар» запустив програму «ЛідерФест», яка націлена на розвиток керівників департаментів та відділів компанії і покликана посилити управлінську культуру відповідального лідерства [3].

Держави, які впроваджують принципи КСВ в урядові структури стають зразком для унаслідування в бізнесі. Впроваджуючи принципи КСВ у практику роботи урядових структур, держава стає зразком і прикладом для наслідування в області КСВ для бізнесу. Уряд інформує покупців про соціально відповідальну поведінку компанії, створення інформаційних центрів та фінансування дослідницьких та навчальних програм, організовуючи конкурси та нагороджує компанії, які кращі в області КСВ. Держава використовує різні способи стимулювання бізнесу, співтовариств та суспільства до соціально-відповідальної поведінки за допомогою законодавчих вимог та форм регулювання та мотивації [3].

Охорона навколишнього середовища є глобальною проблемою сучасного світу, з якою бореться багато країн. Адже шкідливі викиди впливаючи на природу приносять шкоду і людям і тваринам. Для цього було створено концепцію «зеленої економіки». «Зелена» економіка згідно визначення ЮНЕП - Програма ООН по навколишньому середовищу (англ. UNEP, United Nations Environment Programme) – це «економіка, яка спрямована на зростання добробуту населення, ефективно використовує природні ресурси і одночасно зменшує екологічні ризики» [2].

Важливою сферою соціальної відповідальності є навколишнє середовище. Довгий час компанії скидали відходи у річки, озера, водойми, забруднювали повітря шкідливим викидами, викликаючи кислотні дощі, глобальне потепління і руйнування озонового шару [3]. Шкідливі речовини, що з'являються у воді, ґрунті, повітрі внаслідок діяльності підприємств, потрапляють в організм рослин, тварин і людини. Якщо це трапляється часто і в надмірній кількості для безпечного існування живих істот, виникають екологічні проблеми. Заходами, які може вжити компанія для охорони навколишнього середовища є регулювання кількості шкідливих речовин, впровадження безвідходного виробництва, використання сонячних батарей та вітрових електростанцій, участь у проектах збереження природи, використання електроенергії з поновлюваних джерел, утилізація відходів, створення підрозділу, що відповідає за виявлення шкідливих викидів в процесі виробництва.

Отже, ефективне управління підприємством має важливу роль для забезпечення сталого розвитку сучасних підприємств. Тому, впроваджен-

ня нових програм по охороні навколишнього середовища, дотримання сталих стратегій, принципів Глобального договору та принципів КСВ буде сприяти сталому розвитку в країні та на підприємствах.

Література

1. Величко В.В. Сталий розвиток як характеристика ефективності бізнес-адміністрування підприємства / Величко В.В., Коростеева Г.С., Стецюра А.С. ; Інтернет-конференції ХНУМГ ім. О.М. Бекетова. – Харків. – 2016.
2. Орлова Н.С. Зелена економіка в умовах сталого розвитку / Н.С. Орлова // Менеджер. – Маріуполь. - 2015. – №1(69). – С. 45-50.
3. Орлова Н.С. Концептуальні засади корпоративної соціальної відповідальності в Україні / Орлова Н.С., Харламова А.О. // Монографія. – Донецьк. – 2014.
4. Про стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» Указ президенту України від 12.01.2015 №5/2015 [Електронний ресурс] / Законодавство // Офіційний сайт Верховної Ради України. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>

УДК 330.6 : 65.011.8

Т.О. Коваль, бакалавр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри Акіліна О.В.

ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Актуальність даної роботи полягає в тому, що на сучасному етапі необхідною умовою для стабільного розвитку економіки України є забезпечення ефективної діяльності підприємств і організацій, компаній і фірм. На даний момент ринкова економіка започатковує нові виробничі відносини, жорсткіші умови управління підприємством. У зв'язку з непростотою економічною ситуації в Україні та світі загалом позначився новий підхід до питання вдосконалення організаційних структур. Це вдосконалення має точно вписуватися в життєвий цикл організації та має відповідати на зовнішні чинники, швидко адаптуючись до змін.

Дане питання було розглянуто у наукових працях таких дослідників, як Д.К. Воронков [1], Н.Г. Георгіаді, С.В. Князь, Р.Б. Вільгуцька [2], С.А. Петренко[5], та ін. Дослідивши праці вчених та порівнявши їх результати з досвідом вітчизняних організацій, можемо сказати, що на даний момент чітко видно недосконалість існуючих механізмів ефективного управління організаціями.

Організаційна структура - це конструкція організації, на основі якої здійснюється управління фірмою. [4] Організаційна структура повинна відповідати таким вимогам, як адаптивність, гнучкість, динамізм, адекватність, спеціалізація, оптимальність, оперативність, надійність, економічність, простота. Як підсумок, можна сказати, що чим досконаліша організаційна структура управління, тим ефективніший вплив управління на процес виробництва чи надання послуг. [3]

Щоб дослідити проблему практично для прикладу я взяла центр «Кооператор». На підприємстві була сформована організаційна структура бюрократичного типу, тобто сама фірма невелика за розміром і її діяльність досить спеціалізована, а поведінка співробітників відповідає правилам і задачам організації. Бюрократична структура управління залишається основною і домінуючою формою організаційної структури. Але в чистому вигляді не існує жодного типу організації. Як правило, організаційна структура має ознаки декількох типів організаційних структур. І на прикладі з «Кооператором» це підтверджується. Тому спостерігаємо прояв рис функціональної та дивізійної структури. Тому можна зробити висновок, що «Кооператор» має організаційну структуру гібридного типу.

На основі проведених досліджень, пропонується застосувати конкретні заходи по вдосконаленню організаційної структури управління Центру «Кооператор».

Дослідження виявили, що в сучасному менеджменті головним в побудові структури є те, яку з трьох видів стратегій обере фірма: стратегію інновацій, стратегію на зменшення витрат або стратегію, що включає основні риси перших двох [6]. Для «Кооператора» необхідно обрати стратегію на зменшення витрат, оскільки в бізнесі необхідно діяти за принципом максимальні прибутки при мінімальних витратах, особливо за сучасних економічних умов. Тому на даному етапі важливо зберігати структуру ієрархічного типу, якій притаманні високий ступінь формалізації і низький рівень всього управлінського персоналу в прийнятті рішень. Отже вдосконалення організаційної структури Центру необхідно проводити за рахунок її спрощення. Воно здійснюється шляхом перетворення лінійних структур в більш плоскі через скорочення рівнів управління. Це спрощення стосується роздрібною торгівельною мережі, оскільки через наявність роздрібних точок в Катюжанці і Димері існує пірамідальна структура управління. Також, для зменшення витрат на утримання виробничого персоналу необхідно провести перегляд і скорочення штату по відділах, де існують посади в яких організація не має негайної потреби на сьогоднішній день. Також керівник торгового відділу не може ефективно одночасно виконувати покладені на нього завдання, які пов'язані з маркетинговою стратегією і з контролем роботи роздрібних точок для розподілу його завдань необхідна посада маркетолога. Також необхідний спеціаліст з менеджменту який би узгоджував роботу дільниці логістики, торгового відділу та роздрібною торгівельною мережі, спеціалізувався на пошуку постачальників унікальних товарів за максимально низькими закупівельними цінами, а також виконував функції заступника директора.

В ході дослідження організаційної структури управління Центру «Кооператор» було визначено те, що центр відноситься до організації бюрократичного типу, яка має риси проектною організації. При розгляді організаційної структури відділів було виявлено, що дана організація сполучає в собі елементи функціональної та дивізійної форми структури організації. В організації існує три рівні відповідальності і

лінійна передача повноважень, відповідальність і обов'язки працівників відповідають одне одному, і права співпадають з функціями і обов'язками.

Так як організація займається торгівельною діяльністю, то для неї важливо швидко реагувати на зміни в оточуючому середовищі, це в свою чергу залежить від ефективної діяльності торгового відділу організації. На основі даних висновків можливо запропонувати вдосконалення організаційної структури управління Центру за рахунок її спрощення. Його необхідно проводити шляхом перетворення лінійних структур в більш плоскі через скорочення штату по відділам, де існують посади в яких організація не має початкової потреби на сьогодні. Таким чином організаційна структура управління буде пристосована до змін у зовнішньому середовищі.

Література

1. Воронков Д.К. Управління стратегічними змінами щодо інноваційного розвитку підприємства / Д.К. Воронков // Вісник Хмельницького національного університету: наук. журнал. – Сер.: Економічні науки. – Хмельницький. – 2014. – № 6. – С. 7-11.
2. Георгіаді Н.Г. Фактори, які впливають на формування і використання організаційних структур управління підприємствами / Н.Г. Георгіаді, С. В. Князь, Р.Б. Вільгуцька // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку [Текст]: вісн. Національного університету "Львівська політехніка". – 2014. – № 767. – С. 19.
3. Жолобов, Ю.В.. Формула управління: Практичні рекомендації/ Ю.В. Жолобов – М.: «Ліберія –Бибиформ», 2015. – 168
4. Осовська Г. В. Менеджмент організацій : підручник / Г. В. Осовська, Л. Ц. Масловська, О. А. Осовський. – К. : Кондор, 2014. – 366 с.
5. Петренко С.А. Порівняльний аналіз моделей організаційних структур підприємства / С.А. Петренко // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2014. – Вип. 1 (3). – Т. 2. – С. 246, 247.
6. Сіменко І.В., Методологія дослідження організаційних змін підприємства / Сіменко І.В // Економіка і регіон: наук.-теорет. журнал. – 2014. – № 4. – С. 43-47.

УДК 336.71

Л.І. Мироненко, магістр
Черкаський навчально-науковий інститут
ДВНЗ „Університет банківської справи”
Науковий керівник - к.е.н., доцент В.Г. Костогриз

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ БАНКУ НА РИНКУ ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ

В сучасних умовах розвитку банківської системи України ефективність роботи банку і його конкурентоспроможність на фінансовому ринку значною мірою залежать від удосконалення інноваційної політики. Однак, у більшості банків процес управління інноваційною діяльністю зорієнтований на вирішення поточних завдань, а якість управління не відповідає міжнародному рівню та загальнонаціональним потребам розвитку банківської системи –

підвищення ефективності, конкурентоспроможності, забезпечення стабільної діяльності банків та посилення їх впливу на інноваційні процеси в економіці.

Управління інноваціями банку – це сукупність економічних, мотиваційних, інноваційних процесів, тобто процесів, що передбачають створення і використання форм управління інноваційною діяльністю банківської установи. У сутності інноваційного менеджменту визначено, що невід’ємною їх складовою є інноваційні процеси, тобто процеси безпосереднього перетворення ідеї на інновацію, що задовольняє певні потреби. [1]. Поряд з тим, інноваційний процес – це послідовний ланцюжок дій, що охоплює стадії створення новинки та впровадження її у практику. Усі існуючі у банку процеси за логікою їх проведення можна поділити на три групи.

1. Простий внутрішньоорганізаційний, тобто процес, що передбачає створення і використання інновацій у рамках одного і того ж банку в такому випадку нововведення не набуває форми нового банківського продукту, а лише вдосконалює технологію виробництва вже існуючих продуктів або будь-яку сервісну технологію.

2. Простий міжорганізаційний процес, що передбачає формування нового банківського продукту, призначенням якого є просуванням на ринку в якості предмету купівлі-продажу.

3. Розширений інноваційний процес здебільшого пов’язаний із формуванням комплексного банківського продукту, коли під час його формування банк співпрацює зі своїми партнерами, перерозподіляючи таким чином інноваційний процес між окремими учасниками [1].

Банківські інноваційні процеси повинні обов’язково мати певний позитивний економічний або стратегічний ефект. При цьому доходи від впровадження банком інновації повинні перевищувати витрати на її створення та просування. Тому банки зацікавлені модернізувати підходи до управління діяльністю банку, удосконалювати методики створення та просування своїх інноваційних продуктів з метою підвищення рівня їх конкурентної позиції. Тому викликає необхідність нових підходів до концепції управління інноваційними процесами банку.

В сучасних умовах концепція управління інноваційними процесами банку повинна включати:

- 1) планування інноваційних процесів: стратегічне, тактичне, фінансове;
- 2) аналіз банківської діяльності в розрізі інноваційної політики банку;
- 3) регулювання процесу виконання управлінських рішень щодо реалізації інноваційних процесів банку;
- 4) контроль за реалізацією управлінських рішень.

В свою чергу принцип планування інноваційних процесів повинен включати: критерії вибору пріоритетів розвитку інноваційної політики банку, прогнозування інноваційного розвитку банку, визначення правових передумов запровадження інноваційних процесів, аналіз фінансових можливостей створення та реалізації інноваційних продуктів та технологій.

Стратегічне планування визначатиме основні цілі та стратегії інноваційної діяльності банку в конкретних умовах ринку фінансових послуг. Та-

критичне планування орієнтоване на виконання менеджерами банку певних завдань в межах реалізації інноваційних процесів, яке поставлене перед банком і сформульоване в стратегічному плані. Фінансове планування і створення бюджетів включатиме розрахунок фінансових результатів діяльності на плановий період, а також визначення необхідних для цього фінансових, матеріальних і людських ресурсів.

Аналіз банківської діяльності в розрізі інноваційної політики банку передбачає дослідження основних результатів впровадження інноваційних продуктів та технологій з метою виявлення резервів підвищення його ринкової вартості та забезпечення ефективного розвитку.

Регулювання процесу виконання управлінських рішень щодо реалізації інноваційних процесів банку передбачає розробку нових і удосконалення діючих інструктивних методичних матеріалів, процедур прийняття рішень, що дають змогу підвищувати якість управління інноваційними процесами банку; прийняття конкретних заходів щодо обмеження обсягів ризиків за напрямками інноваційної діяльності банку; визначення заходів щодо удосконалення кадрової політики, підвищення кваліфікації персоналу в розрізі інноваційної політики банку.

Таким чином, нові підходи до управління інноваційними процесами банку дозволять підвищити ефективність впровадження та реалізації інноваційної політики банків, що позитивно вплине на зміцнення конкурентних позицій банківських установ та забезпечить стабільність діяльності банків в сучасних умовах розвитку ринку фінансових послуг.

Література

1. Редька С.І. Стратегії інноваційного менеджменту на ринку банківських послуг України - Режим доступу: http://nltu.edu.ua/nv/Archive/2009/19_5/131_Bosak_19_5.pdf

УДК 338.48

Н. Полієвиць, магістр
Донецький державний університет управління (м. Маріуполь)
Науковий керівник - к.е.н., доцент Є. Драгомірова

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

На сьогоднішній день, туристична діяльність розглядається як важливий чинник стимулювання економічного розвитку кожної країни, адже має позитивний вплив на рівень попиту, зайнятість населення та інвестиційний клімат держави. В умовах розвитку євроінтеграційних процесів, проголошення безвізового режиму та підвищення мобільності населення актуальним стає розвиток туристичного бізнесу. На жаль, Україна посіла лише 88-е місце за привабливістю для туристів за версією експертів Всесвітнього економічного форуму в Давосі. За рейтингом міжнародної відкри-

тості отримала лише 78 місце, ще більш низьке, 98 місце країна зайняла в питанні екології, 79 – в авіаінфраструктурі, 81 – в портовій і наземної, 71 – в туристичному сервісі. Культурні ресурси країни в Давосі оцінили в 2,14 бали і 51 місце [1]. Зважаючи на вигідне геополітичне розташування наявність значного рекреаційного потенціалу, дуже сприятливі кліматичні умовами, різноманітний рельєф, мережу транспортних сполучень, значну культурну спадщину тощо, наявність кількох морей, лісів, гір тощо, Україна має всі шанси стати провідною країною туристичного бізнесу.

Слід зазначити, що дослідженню проблем туристичної діяльності в Україні присвячені численні публікації таких науковців, як А. Базилюк, А. Ахламов, І. Благун, О. Бейдик, М. Бойко, В. Герасименка та ін. і не втрачають своєї актуальності протягом тривалого часу. Однак, в умовах європейської інтеграції, треба постійно проводити моніторинг нагальних проблем розвитку туристичного бізнесу та шукати шляхи реформування міжнародного туристичного іміджу України, що і стало метою дослідження.

Проголошення Україною курсу на євроінтеграцію та підписання Угоди про Асоціацію з ЄС, обумовлює необхідність створення позитивних умов розвитку туристичного бізнесу. Не дивлячись на багату ресурсну забезпеченість держави, її потенційні туристичні можливості, слід визнати, що Україна на сьогодні не має можливості конкурувати з провідними країнами на світовому ринку туристичних послуг. Дана ситуація обумовлена наявністю багатьох проблем у зазначеній сфері. Брак інформації про пам'ятки культури та природні заповідні зони відпочинку, які можуть зацікавити іноземного туриста, доводять приведені статистичні дані щодо привабливості країни. Вони наголошують на недостатнє використання маркетингових інструментів, а також зваженої політики просування бренду України як туристичної європейської держави. Адже більшість інфраструктури та логістика сформовані за Радянських часів, що не витримує вимог закордонних споживачів та світових стандартів безпеки сьогодення.

Відсутності застосування туристичних технологій: електронних інформаційних довідників щодо готелів, транспортних маршрутів і туристичних фірм з переліком і вартістю послуг, які надаються та незнання англійської мови нашими співвітчизниками ускладнює перебування іноземних туристів в країні [2, С.12].

Напружена політична ситуація та анексія Криму, події на сході та півдні України спричинили зміни в структурі та об'ємах в'їзних і внутрішніх туристичних потоків. Окупація Криму призвела до втрати близько 38% рекреаційно-туристичного потенціалу, збитки, пов'язані з втратою іміджу країни досі важко підрахувати, однак одним з показників можна вважати скорочення прибулих іноземних туристів до країни з метою відпочинку та рекреації, відбувся перерозподіл потоків туристів і на національному рівні.

Схвалення Стратегії розвитку туризму та курортів на період до 2026 року [3] сприятиме умовам забезпечення прискореного розвитку сфери туризму і курортів, перетворення її у високоефективну, інтегро-

вану у світовий ринок галузь. Саме Стратегія повинна стати атласом та провідником в процесі реформування міжнародного туристичного іміджу України та дозволить проводити всебічний моніторинг розвитку індустрії та реформування бренду як на внутрішньому ринку та і за межами країни. Формуванню позитивного туристичного іміджу на національному рівні, а також вихованню освічених споживачів туристичних послуг й удосконаленню системи професійної підготовки фахівців сфери туризму та курортів й суміжних галузей, сприятиме залучення студентів та громад в процес реформування сфери. Так, студенти кафедри туризму та логістики Донецького державного університету управління щорічно приймають участь у заходах міста Маріуполь щодо святкування міжнародного Дня туризму, а також включені в якісний склад виконавців науково-дослідної тематики кафедри із залученням комерційного фінансування з метою дослідження туристичного ринку та оцінки потенціалу виїзного туризму через впровадження безвізового режиму. Таким чином, вирішенню проблем розвитку туристичного бізнесу, сприятимуть активне використання інструментів маркетинга та залучення студентів і громади як потенційних споживачів сфери туризму. Адже якісна послуга повинна бути розроблена відповідно вимог самих вибагливих споживачів. Однак, з метою відповідності міжнародним стандартам, розвиток сфери потребує систематичного, цілеспрямованого, постійного регулювання з боку держави, особливо в питаннях оптимальної системи використання природно-туристичних ресурсів країни.

Література

1. У рейтингу туризму Україна посідає 88 місце, – звіт Давосу [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zik.ua/news/2017/04/17>.
2. Шевченко С. Перспективи європейської інтеграції ринку туристичних послуг України / С. Шевченко // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 23.2 – С. 124–130.
3. Про схвалення Стратегії розвитку туризму та курортів на період до 2026 року № 168-р – редакція от 16.03.2017 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua>

УДК 65.016.8

Т.В. Поповенко, бакалавр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н., старший викладач Казак О.О.

ПРОБЛЕМА БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

Основною умовою зростання національної економіки є розвиток виробництва. Проте, практично зі здобуттям нашою країною незалежності та початком реформування економіки стали відчутними такі економічні явища як нерентабельність, неплатоспроможність підприємств і, як наслідок, їх банкрутство.

Щоб процеси банкрутства господарюючих суб'єктів завдавали найменшої шкоди економіці, потрібно вживати відповідних заходів як на рівні підприємства, так і на макроекономічному рівні, тобто на рівні держави. Задля того, щоб приймати рішення, яким чином виводити підприємство з кризового стану, необхідно зрозуміти що таке банкрутство та які причини його виникнення на підприємствах в Україні.

Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» під банкрутством розуміє визнану арбітражним судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність та задовольнити визнані судом вимоги кредиторів не інакше як через застосування ліквідаційної процедури [2].

Актуальність проблеми банкрутства підприємства в Україні особливо загострюється у зв'язку з кризовими явищами в економіці країни як в цілому, так і на рівні кожного окремого підприємства.

Причини банкрутства підприємств можуть бути найрізноманітнішими, зокрема, це фінансова криза на підприємстві та його подальша неплатоспроможність. Основними причинами виникнення фінансової кризи та неплатоспроможності є:

- зменшення національного доходу;
- зростання інфляції, безробіття; До 2013 року рівень безробіття в Україні поступово знижувався та становив на 2013 рік 1510,3 тисяч осіб. Станом на 2014 рік кількість безробітних в Україні різко зросла та становила 1847,1 тисяч осіб. Наприкінці серпня 2017 року непрацюючих людей було 1677,5 тисяч осіб. Тенденція до збільшення кількості безробітних зберігається і до сьогодні.
- нестабільність податкової системи; Численні зміни та поправки до податкових законів не дають можливості підприємствам нормально функціонувати, впроваджувати нові технології та випускати конкурентоспроможну продукцію.
- зниження рівня реальних доходів населення, суттєве зниження попиту; Ціни на основні споживчі товари в Україні, такі як цукор, масло, молоко зросли на 20-25 % в порівнянні 2015 і 2016 років, а доходи населення вирости лише на 12,9%.
- нестабільність фінансового, валютного ринків; політична нестабільність;
- негативні демографічні процеси; Кількість населення у 2012 році становила 45560272 особи, а у серпні 2017 – 42456012 осіб. За цей період кількість населення в Україні зменшилась на 6,8% і продовжує зменшуватись;
- заборгованість перед бюджетом та ін.; Загальна сума податкового боргу зведеного бюджету станом на 1 вересня 2017 року складала 81,6 млрд. грн. З них 12,5 млрд. грн. – це борг підприємств, який сформувався протягом 8 місяців 2017 року. Порівняно з 1 січня

2017 року заборгованість підприємств перед бюджетом зросла на 18,1%.

Кількість підприємств, що перебувають на межі банкрутства в економіці України постійно зростає.

В таблиці 1 показано як змінилась кількість підприємств України впродовж 2012 – 2016 років. Виходячи з цих даних, зрозуміло, що починаючи з 2013 року кількість українських підприємств поступово зменшується.

Таблиця 1.

Загальна кількість підприємств України (2012-2016 рр.) [1]

Рік	2012	2013	2014	2015	2016
К-сть підприємств, одиниць	364935	393327	341001	343440	306369

Важливо те, що банкрутство в Україні загрожує переважно малим та середнім підприємствам, а стабільність розвитку ринкової економіки залежить саме від ефективного функціонування малого та середнього бізнесу в країні. Випадки банкрутства великих промислових підприємств менш розповсюджені, оскільки фінансово вони більш міцні, і нерідко забезпечуються державною фінансовою підтримкою. З 2012 до 2016 року в Україні збанкрутували і зникли з ринку 52930 малих підприємств, 5320 підприємств середнього бізнесу та 316 великих підприємств. Це пояснюється тим, що в Україні недостатньо сформована законодавча база для регулювання питання банкрутства підприємства, відсутня методика визначення та попередження банкрутства підприємств за галузями господарювання, недостатній контроль держави щодо рівня банкрутства підприємств в Україні та заходів його зниження.

Для вирішення проблем зазначених проблем необхідне вдосконалення українського законодавства про неплатоспроможність підприємств, шляхом визначення єдиної вітчизняної методики попередження банкрутства підприємств з урахуванням всіх факторів ризику; надання консультаційної допомоги неплатоспроможним підприємствам шляхом створення спеціальних консультаційних центрів.

Література

1. Статистичні дані - [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 14.05.1992 № 2343-XII зі змінами та доповненнями від 23.03.2017 - [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2343-12> - Сайт ВРУ.

УДК 336.77

К.М. Сергійчук, магістрант
ДВНЗ «Університет банківської справи»
Черкаський навчально-науковий інститут
Науковий керівник – к.е.н., доцент Костогрив В. Г.

БАНКІВСЬКЕ ІНВЕСТИЦІЙНЕ КРЕДИТУВАННЯ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Стабілізація економічного стану в Україні, а також необхідність забезпечення наступного економічного росту в умовах реформування української економіки висуває в ряд важливих проблему залучення в систему відтворювального процесу ресурсів інвестиційного характеру. Особливу роль в активізації інвестиційної діяльності відіграють банки, які виступають посередниками в акумулюванні та перерозподілі тимчасово вільних коштів.

Необхідність активізації діяльності банківських установ в інвестиційному кредитуванні зумовила появу значної кількості праць вітчизняних авторів, таких як І.А. Бланк, Б.В. Губський, О.В. Дзюблюк, В.Д. Лагутін, Б.Л. Луців, Т.В. Майорова, А.М. Мороз, А.А. Пересада, М.Ф. Пуховкіна, М.І. Савлук та інші.

Беручи до уваги той факт, що банківський інвестиційний бізнес є таким, що розвивається, сьогодні склалась думка, що він є малоефективним, зокрема через відсутність структурних перетворень в економіці України та високим рівнем кредитного ризику. За даними НБУ частка інвестиційних кредитів є дуже низькою. У період з 2014 по 2016 роки банки переважно надавали кредити у поточну діяльність, а їх частка складала 80 - 90% кредитного портфелю. Частка кредитів в інвестиційну діяльність коливалася в межах 5 - 10 %. Слід також зауважити, що банки переважно надавали кредити суб'єктам господарювання (близько 59%) і лише незначну частину інвестиційних кредитів (менше 15%) отримувало населення України [1].

Аналізуючи структуру кредитно-інвестиційного портфелю банків на початок 2017 року в порівнянні з 2016 роком, необхідно відмітити, що він зменшився на 1,5 % і склав 379833,92 млн грн. Найбільшу питому вагу займають кредити юридичним особам (422660,7 млн грн.); обсяг кредитів фізичними особам склав 98009,23 млн грн.; обсяг інвестиційних кредитів, вкладених у цінні папери склав 136944,14 млн грн. Найактивнішими учасниками інвестиційних процесів в Україні були такі банки: Приватбанк (138466,68 млн грн.); Сбербанк Росії (39698,57 млн грн.) та Райффайзен Банк Аваль (34342,65 млн грн.).

Узагальнення аналітичної інформації свідчить, що частка банківських кредитів та інших позик у фінансуванні капітальних інвестицій в Україні значно зменшилась за останні півтора роки і є дуже низькою (8,1 %), тоді як у країнах Європи вона складає від 30 до 50 %. Частка ІК у структурі кредитного портфеля банків протягом останніх 5 років практично не змінюється і є низькою (близько 10 %) [2].

В умовах перехідної економіки ефективно виконувати функцію інвестиційного кредитування банки наразі неспроможні. Це зумовлено рядом чинників: з одного боку, фінансові можливості банківської системи країни як джерела довгострокового інвестування в економіку є обмеженими і з огляду їх масштабів, і з огляду умов та механізмів такого інвестування. З іншого - фінансовий стан підприємств не дозволяє кредиторам розглядати більшість із них як належних позичальників, тобто платоспроможних боржників, які здатні не лише справно сплачувати відсотки за кредитами, але й повернути основну суму боргу.

Таким чином, головними проблемами банківського інвестиційного кредитування є: високі процентні ставки за кредит; обмежені обсяги довгострокових пасивів; дефіцит необхідних технологій та досвіду проектного фінансування; значний рівень ризиків інвестування; відсутність надійної системи страхування кредитних ризиків; відсутність дієвих стимулів банківського інвестиційного кредитування державою.

Виходячи з окресленого кола проблем, наявних на сьогодні в Україні, щодо стимулювання банків до інвестиційної діяльності необхідно виокремити низку ключових напрямів активізації механізму банківського кредитування інвестиційної діяльності: удосконалення банківського законодавства й нормативно-правового забезпечення; стабілізація політичної ситуації в країні; розробка банками системи заходів щодо залучення нових джерел коштів через дієвий механізм залучення доходів і заощаджень, одержаних власниками капіталу; розробка та запровадження дієвих механізмів консолідації банків і створення банківських холдингів; забезпечення гарантій за кредитами, що надаються на інвестиційні цілі.

Отже, у зв'язку з високим ступенем ризику інвестиційних вкладень, обмеженістю банківських ресурсів інвестиційного характеру, недоопрацьованістю більшості інвестиційних проектів банки не можуть достатньою мірою забезпечити фінансування виробничих інвестицій вітчизняних підприємств. Основними заходами у сфері інвестиційного кредитування повинні стати: стимулювання банків та небанківських фінансових установ до розширення інвестиційної діяльності; розробка банками системи заходів щодо залучення нових джерел коштів через дієвий механізм залучення доходів і заощаджень, вдосконалення системи страхування інвестиційних ризиків банків для заохочення до надання довгострокових кредитів і т. д.

Література

1. Офіційний сайт Асоціації Банків України URL: <http://aub.org.ua>
2. Офіційний сайт Асоціації Банків України URL: <https://bank.gov.ua>
3. Гузенко О.П. Банківське інвестиційне кредитування: окреслення проблем і перспектив / Гузенко О.П., Шокало Т.П. // Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції - 2014 - №6 - С. 74-77.

УДК 005.9:378.018

Б.А. Хаблова, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.н.держ.упр., доцент Павлюк В.В.

ІМІДЖ КЕРІВНИКА ЯК СКЛАДОВА РЕПУТАЦІЇ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Інформаційне суспільство, де основною цінністю стають набуті знання та досвід, висуває все більше вимог до освітньої сфери. Це дозволяє навчальним закладам рухатись вперед, вдосконалюючи систему освітніх послуг, продукуючи нові освітні проекти та створюючи здорову конкуренцію між навчальними закладами. Одним з факторів, які дозволяють ВУЗу бути конкурентно-спроможним є позитивна (або негативна) репутація. Формування, зміцнення та підтримка репутації навчального закладу включає в себе ряд показників. Одним з ключових є саме імідж керівника.

Дослідженню питання репутації навчального закладу присвячені праці таких науковців як Беккер Е. Г., Резнік С.Д, Олійник І., Дудко О. С., Горбенко Н. В. Особливу увагу на імідж керівника в своїх наукових дослідженнях звертали Карамушка Л. М., Почтовюк А. Б., Грабовська С. Л. та інші, а особливо іміджу університету є предметом сучасних досліджень багатьох вчених з педагогічного напрямку. У більшості публікацій механізм формування репутації розглядається недостатньо ґрунтовно. Крім того, з точки зору загального корпоративного іміджу та здійснення паблік- рилейшнз, дослідженню питання впливу іміджу керівника на репутацію навчального закладу присвячено зовсім не багато праць. Тому дане питання є актуальним і потребує, на наш погляд, детальнішого дослідження та уточнення.

Репутація Вищого навчального закладу формується протягом певного періоду часу, включає в себе безліч факторів та допомагає (або навпаки - ускладнює) ВУЗу залишатись затребуваним на освітньому просторі.

Дослідження, що проводилися в Україні, дозволяють виділити такі репутаційні складові вищого навчального закладу [2]: інфраструктура (наявність приміщень та їхнє обладнання:сучасний матеріально-технічний стан), рівень викладачів та викладання дисциплін, event-заходи, комунікації ВНЗ (дні відкритих дверей, Інтернет-ресурси), працевлаштування випускників, міжнародні зв'язки, керівництво ВУЗу. Саме на останній складовій хотілося б зупинитись детальніше.

Дослідження серед абітурієнтів та студентів м. Києва репрезентує таке уявлення про імідж керівника навчального закладу стосовно його університету:

1. Імідж керівника не впливає на репутацію навчального закладу – 4%
2. Імідж керівника лише частково впливає на репутацію НЗ – 36%
3. Імідж керівника і репутація навчального закладу це взаємозалежні позиції – 60%

Проаналізувавши результати дослідження, можемо з упевненістю говорити, що в суспільній свідомості (а точніше у свідомості замовників освітніх послуг) імідж керівника позиціонується як невід'ємна частина репутації навчального закладу. Звертаючись до сутності поняття імідж, варто зазначити, що вона поєднує в собі не лише зовнішні чинники, але й внутрішні особливості людини. Імідж – мисленнєве уявлення про який-небудь об'єкт чи суб'єкт, яке формується у свідомості людей. Ретранслюючи англійське значення слова «image» (образ), більшість зосереджує увагу саме на зовнішніх факторах, таких як: стиль одягу, зачіска, макіяж (у жінок), елементи корпоративної культури, прикраси, фізична форма тіла, аксесуари, постава, вербальні та невербальні засоби спілкування (жести, міміка).

Імідж керівника навчального закладу формують такі чинники як: компетентність високий професіоналізм (поруч з цим – готовність вчитися і розвиватися, приймати нові виклики), харизматичність, лабільність, сповідування тих позицій і поглядів, які задекларовані в політиці ВУЗу, високі моральні принципи, уміння працювати з командою, чесність, відкритість [3]. Важливо розуміти що імідж, сформований особисто керівником та імідж, сформований в уявленні інших (колег, студентів, представників різних соціальних груп) можуть різнитися.

Розглядаючи імідж керівника з позицій оцінок різних соціальних груп, впливу на репутацію навчального закладу, співпрацю керівника та його команди, варто окреслити такі види іміджу як позитивний та негативний.

Крім цього, варто наголосити на тому, що стабільно-позитивний імідж керівника дозволяє формувати позитивну репутацію навчального закладу серед інших ВУЗів, серед громадськості, серед освітньої еліти міста чи країни. Разом з тим, негативний імідж керівника відповідно значно знижує репутацію закладу. І швидкість впливу негативного іміджу значно швидша ніж позитивного. Зауважимо, що позитивний імідж керівника дозволяє його команді працювати більш ефективно, що в свою чергу так само позитивно впливає на репутацію навчального закладу. Позитивний імідж значно допомагає керівнику у налагодженні міжуніверситетських та міжнародних зв'язків. Зміцнення позитивного іміджу керівника навчального закладу через ЗМІ, соціальні мережі, Інтернет, телебачення формує довіру не лише до самого керівника, а й до закладу, який він представляє.

Таким чином, сукупність уявлень і думок різних контактних груп про ВНЗ свідчить про те, що імідж керівника ВНЗ є інтегрованою складовою з боку репутації навчального закладу.

Література

1. Афанасьєва Т.П. Руководство педагогическим коллективом: технологии диагностики и развития / Т.П.Афанасьєва// Менеджмент в образовании. - 2002. - № 1. - С.7-10.
2. Гаркавець С. О. Паблік рилейшнз та імідж ВНЗ: соціально-психологічний аналіз проблеми / С. О. Гаркавець // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2013. - № 3(32). - С. 91-96.
3. Гриньова М., Штепо О. Модель менеджера освіти // Підручник для директора. - 2003. - №7-8. - С.25-33.

УДК 347.191.6

Д.А. Харланова, студентка
Донецький державний університет управління (м. Маріуполь)
Науковий керівник – д.е.н., професор Чечель А.О.

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЮРИДИЧНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ

В умовах сьогодення залишаються актуальними питання формування та удосконалення процедур припинення діяльності юридичних осіб, оскільки в цих процесах виникає багато як практичних, так і теоретичних питань, що відображаються на багатьох юридичних, економічних та соціальних аспектах.

Ціль цієї статті полягає у тому, щоб дослідити нормативний порядок припинення юридичних осіб та визначити коло проблемних питань, що виникають при здійсненні цього процесу.

Припинення діяльності юридичних осіб відбувається, як правило, у тому самому порядку, в якому вони були створені. Видами припинення юридичних осіб є: а) ліквідація; б) реорганізація [1].

При ліквідації юридична особа припиняє свою діяльність без правонаступництва, тобто переходу прав та обов'язків до інших осіб, як правило за участю ліквідаційної комісії з підстав чітко визначених Цивільним та Господарським кодексами України.

Добровільна ліквідація - припинення юридичної особи за рішенням її учасників або органу юридичної особи, уповноваженого на це установчими документами, в тому числі у зв'язку із закінченням строку, на який було створено юридичну особу, досягненням мети, для якої її створено, а також в інших випадках, передбачених установчими документами.

Ліквідація у порядку банкрутства - припинення юридичної особи внаслідок визнання господарським судом її неспроможності відновити свою платоспроможність та задовольнити визнані судом вимоги кредиторів не інакше як через застосування ліквідаційної процедури.

Реорганізація юридичної особи (злиття, приєднання, розподіл, виділення, перетворення) може бути здійснена за рішенням його засновників (учасників) або органом юридичної особи, вповноваженим на те засновницькими документами.[2]

Злиття - припинення двох і більше юридичних осіб шляхом передачі усього свого майна, прав та обов'язків юридичній особі, що утворена внаслідок їх злиття.

Приєднання - припинення однієї і більше юридичних осіб шляхом передачі усього свого майна, прав та обов'язків юридичній особі, до якої здійснюється приєднання.

Поділ - припинення однієї юридичної особи шляхом передачі усього свого майна, прав та обов'язків за розподільчим балансом у відповідних частках до кожної з нових юридичних осіб, що утворені внаслідок цього поділу.

Перетворення - припинення однієї юридичної особи шляхом зміни її організаційно-правової форми та передачі усього свого майна, прав та обов'язків до новоутвореної юридичної особи.

Виділ - специфічна форма створення однієї і більше юридичних осіб шляхом переходу до них за розподільчим балансом частини майна, прав та обов'язків материнської юридичної особи [3].

Припинення діяльності юридичних осіб відзначається рядом проблем, серед яких можна назвати, а саме:

- відсутність єдиних вимог до засновницьких документів, неврегульованість порядку припинення юридичних осіб окремих організаційно-правових форм;
- необхідність отримання цілого ряду документів для припинення суб'єкта підприємництва;
- неврегульованість підстав та порядку примусового припинення, можливість зловживань під час майнових аспектів ліквідації.

Ці та інші питання, безумовно підлягають подальшому аналізу для пошуку конструктивних рішень.

Література

1. Цивільний кодекс України. – Х.:Одіссей, 2012. – 384 с.
2. Цивільне право: підручник: у 2 т./ В.І. Борисова, Л.М. Баранова, Т.І. Бегова - Х.: Право, 2012. – Т.1. – 656с.
3. Цивільне право України. Загальна частина :Бірюков І.А., Заїка Ю.О. Навчальний посібник / К.: КНТ, 2006.- 480 с.

УДК 338

С.В. Цапенко, магістр
Черкаський інститут ДВНЗ Університет банківської справи
Науковий керівник – д.е.н., доцент Пантелєєва Н.М.

ДІАГНОСТИКА ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ

Управління діяльності підприємства здійснюється через взаємозв'язок та вплив суб'єктів управління на об'єкти. У процесі оперативного управління фінансовим станом необхідно здійснювати постійний контроль за фінансовими результатами, які є наслідками прийняття управлінських рішень або здійснення певних операцій у діяльності підприємств. Здійснення діяльності може призвести до зміни у фінансовому стані підприємства, тому в процесі управління діяльністю постійно виникає потреба в узгодженні запланованих та дійсних економічних показників фінансового стану та фінансових результатів.

Якісне управління фінансовим станом підприємства надасть можливість своєчасно визначати загрози його діяльності, прийняти рішення що-

до запобігання негативного впливу зовнішніх та внутрішніх факторів.

Досягнення цього можливе завдяки використанню на підприємстві проведення діагностики. Оскільки здійснення фінансового аналізу займає значну кількість часу і його висновки можуть втрачати свою актуальність для їх ужитку, на підприємствах усе частіше застосовують проведення експрес-діагностики, завдяки якій не залишаються непоміченими жодні зміни, які відбуваються в структурі активів та капіталу підприємства [1].

Термін «діагностика» запозичений з медицини. Він являє собою процес дослідження об'єкта діагнозу з метою отримання висновку про його стан.

Метою діагностики є: оцінка існуючого стану та визначення проблем розвитку. Відмінною рисою діагностики у порівнянні з традиційним аналізом вважають можливість використання опосередкованої інформації, яка не може бути використана в аналізі. Для економічної оцінки доцільно використовувати кількісну інформацію, яка існує на підприємстві у документах звітності або прогнозах. Для встановлення діагнозу необхідно використовувати інформацію, яку отримують на підставі прогнозних даних, а також даних обліку, аналізу та аудиту. Таким чином, елементами діагностики є: аналіз, облік, контроль, оцінка, планування, прогнозування, мотивація, організація, стратегія, прийняття рішень.

Різнять два види діагностики: економічну та управлінську. Різновидом економічної діагностики є фінансова діагностика.

Фінансова діагностика є обов'язковою складовою системи управління будь-якого підприємства. Вона передбачає здійснення повномасштабного аналізу за результатами його господарської діяльності та надання рекомендацій щодо прийняття ефективних управлінських рішень.

Головними завданнями фінансової діагностики підприємства є: розвідка фінансового стану та фінансової стійкості підприємства; дослідження забезпеченості його фінансовими ресурсами; неупереджена оцінка динаміки ліквідності та платоспроможності підприємства; визначення ефективності використання фінансових ресурсів; оцінка стану підприємства на фінансовому ринку та кількісне визначення його конкурентоспроможності [2].

Фінансова діагностика заснована на здійсненні внутрішнього аналізу фінансового стану підприємства, змістом якого є: аналіз майнового стану підприємства; аналіз фінансової стійкості та стабільності підприємства; аналіз кредитоспроможності; аналіз власного капіталу; аналіз власних джерел фінансових ресурсів; аналіз ліквідності та платоспроможності підприємства [3, с.112].

Фінансова діагностика значно розширює коло проблем для вивчення і дозволяє розв'язувати більш складні питання стратегічного характеру. З метою уникнення банкрутства і забезпечення високої конкурентоспроможності діяльності підприємства необхідним є проведення фінансової діагностики, яка є одним із інструментів дослідження ринку та гарантування конкурентоспроможності підприємства.

На основі даних фінансової діагностики підприємство може визначити необхідний обсяг фінансових ресурсів, який потрібний для виконання

виробничих завдань, покриття поточних витрат та фінансових зобов'язань. Застосування фінансової діагностики дозволяє уникнути похибки в планових та прогнозних розрахунках та дозволяє здійснювати постійний контроль за раціональним використанням фінансових ресурсів.

Дані складових елементів діагностики, зокрема: оцінки, аналізу та прогнозу є основою для прийняття ефективних управлінських рішень щодо покращення фінансового стану підприємства, підвищення конкурентоспроможності та уникнення ризиків діяльності підприємства.

Література

1. Мельник О.Г., Гром'як О.Б. Експрес-діагностика діяльності підприємств: сутність та призначення / О. Г. Мельник, О.Б. Гром'як // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – вип. 22.2.
2. Сметанюк О.А. Діагностика фінансового стану підприємства в системі антикризового управління: Автореф. дис. канд. екон. наук / 08.06.01. / О.А. Сметанюк – Хмельницький :Хмельницьк. нац. ун-т, 2006. – 20 с.
3. Черниш С.С., Діагностика фінансового стану підприємства / С.С. Черниш // Інноваційна економіка. – 2010. – № 3. – С. 111-113.

УДК 334.02:338.2

Д.А. Чернишова , магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н., доцент *Соболева-Терещенко О.А.*

ВПЛИВ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ

Високий рівень впливу факторів зовнішнього середовища на ефективність функціонування організацій обумовлює підвищений інтерес з боку керівництва до дослідження зовнішнього оточення, проте становище ускладнюється відсутністю систематичної, надійної і повної інформації, яка всебічно характеризувала б загальну ситуацію.

Дослідження зовнішнього середовища та оцінки її впливу на функціонування організацій присвячені роботи вітчизняних і зарубіжних вчених. Найбільш істотний внесок у цьому напрямку зробили А. А. Богданов, Ст. Н. Садовський, Б. З., Мільнер, К. І. Євенко, В. Ансофф, К. Боумен, У. Кінг і Д. Клиланд, М. Х. Мескон, М. Альберт та Ф. Хедоурі, М. Портер, Р. Б. Клейнер, Р. А. Фатхутдінов, М. М. Алексеєва , Ф. Котлер, Ж. Ламбен, Г. Л. Азоев, Е. П., Браверман А. А., Голубков, В. Спицин і Я. Спицин та ін. [1]

Фактори, що визначають структуру зовнішнього середовища, численні і різноманітні та аналіз пропонує різними авторами моделей зовнішнього середовища показує, що вони відображають єдність системної багатоплановості та складності зовнішнього оточення бізнесу, але носять загальний характер і не враховують специфіку діяльності організацій.

Це створює певні труднощі при вирішенні практичних питань, оскільки кожна організація має своє власне з точки зору характеру впливу зовнішнє оточення, що охоплює безліч різних специфічних факторів і залежать від територіального розташування.

Динамічна взаємодія економічної організації з зовнішнім середовищем слід розглядати як формування сприятливих умов діяльності та усунення або послаблення дії негативних елементів зовнішнього оточення (форма активної взаємодії) і як адаптацію організацій до зовнішнього оточення - пасивна складова). [2]

Загальна оцінка умов, що впливають на організацію сьогодні показує, що для більшості організацій, їх зовнішнє середовище характеризується невпевненістю. Щоб успішно впоратися з цією невизначеністю і досягнути стратегічної конкурентоспроможності, компаніям необхідно усвідомити в повній мірі різні прояви зовнішнього середовища.

У процесі розробки можливих стратегій, організація повинна враховувати не тільки зовнішні екологічні можливості і загрози сьогодення та найближчого майбутнього, але і внутрішній потенціал, сильні та слабкі сторони організації, її конкурентні переваги. [3]

Таким чином, безліч чинників зовнішнього середовища можна згрупувати наступним чином:

- політико-законодавчі фактори, а саме правове поле, в якому функціонує організація;
- економічні чинники, які безпосередньо впливають на бізнес організації за певними показниками;
- технологічні фактори, інформаційні технології, які допомагають нам досягти продуктивності, створюючи попит споживачів.

Отже, загальний стан зовнішнього середовища організації пропонується характеризувати на підставі розрахунку абсолютної оцінки впливу зовнішніх факторів та оцінок агресивності зовнішнього середовища, які можуть бути отримані за результатами експертного опитування шляхом обробки даних у спеціально розроблених формах у середовищі Excel або Google.doc. В залежності від прийнятих значень параметрів, сила індивідуального чи сумарного впливу факторів може характеризуватися як слаба, помірна, висока, а зовнішнє середовище може визначається як агресивне, нейтральне або сприятливе.

Також, з метою скорочення витрат часу та коштів доцільне створення єдиного регіонального центру з вивчення зовнішнього середовища функціонування організацій, що діє на комерційних принципах. Така структура може бути створена або в ряді служб міністерств та відомств або в складі професійних асоціацій з обслуговування певних організацій. В залежності від конкретних потреб центром може бути проведений як повний цикл досліджень, так і окремо виконані роботи з збирання та аналізу даних по певним напрямкам дослідження.

Отже, організації повинні уважно відноситись до будь-яких подразників зовнішнього середовища та постійно пристосовуватися до них, здійснюючи адаптацію отриманих знань та інформації до сучасних реалій.

Література

1. Виханский О. С., Наумов А. В. Менеджмент: Підручник, 3-е изд. / О. С. Виханский, А. В. Наумов - М.: Гардарики, 2011.
2. Гончарук В. А. Развитие предприятия. / В. А. Гончарук— Менеджмент: Підручник, Дело, 2010.
3. Лафта Дж. К. Эффективность менеджмента организации. Учебное пособие. / Дж. К. Лафта . - М.: Русская Деловая Литература, 1999.

УДК 657.6

Ю.Ю. Шевель, бакалавр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н., доцент Акіліна О.В.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОНТРОЛЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У ринкових умовах, що характеризуються високою невизначеністю і нестабільністю зовнішнього середовища, ефективне управління підприємством передбачає набагато більший обсяг контрольної функції. Посилення конкурентних відносин на світових і вітчизняних ринках, стрімкий розвиток і зміна технологій, зростаюча диверсифікація виробництва, інші чинники обумовлюють потребу підвищення ефективності контролю на підприємстві.

Класики науки управління, зокрема М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, В. Шухард, Е.Демінг, підкреслювали, що без контролю неможливо керувати будь-яким процесом. Теоретики сучасності – В.Белік, Т.Бутинець, І. Дрозд, Є. Калюга, О. Філозоп [1-6] – підкреслюють, що ефективна система контролю на підприємстві сприяє його розвитку та підвищенню конкурентоспроможності. Проте, в їхніх працях не достатньо розкрито значення ефективності систем контролю в умовах вітчизняних реалій.

У загальному вигляді контроль є однією з основних і головних функцій менеджменту, яка включає діяльність з розробки стандартів, перевірки та оцінки їх виконання, здійснення коригуючого впливу. Контроль – це процес забезпечення досягнення організацією своїх цілей. Роль контролю неможливо переоцінити. Керівники повинні починати його здійснювати вже на початковому етапі створення організації, коли тільки формуються її завдання і цілі.

Основною проблемою багатьох підприємств в умовах ринкової економіки є проблема зниження ефективності системи контролю, яка викликана рядом причин.

Важливим фактором зниження ефективності системи контролю є відсутність її регулярної переоцінки. Така переоцінка потрібна для того, щоб переконатися, що контроль все ще необхідний і відповідає ситуації на підприємстві. Система контролю повинна бути гнучкою, при виявленні невідповідності вона повинна вміти швидко перебудовуватися відповідно до складним умовам діяльності.

Кожен керівник повинен здійснювати контроль і аналіз діяльності своїх підлеглих. Це дозволить усунути ще одну причину зниження ефективності системи контролю: слабке зосередження контролю на процесі. Контроль процесу діяльності допоможе виявити багато недоліків, порушень, які при контролі результату можуть бути не помітні, а також запобігти їх появі в подальшій діяльності.

Також, особливо важливим фактором, що впливає на ефективність системи контролю, є рівень розвитку самоконтролю на підприємстві. Чим сильніше розвинений самоконтроль, чим більше працівники зацікавлені в самостійному контролі своєї діяльності, тим менше доведеться докладати зусиль керівництва для контролю зверху, а як наслідок дозволить заощадити матеріальні та трудові ресурси. Для розвитку самоконтролю на підприємствах керівникам необхідно включати підлеглих у розробку методів здійснення контролю. Потрібно враховувати думки працівників, тоді вони охочіше будуть здійснювати самоконтроль і більш лояльно ставитися до контролю зверху.

Однак, слід остерігатися підлеглих, які виступають проти контролю, тому що не хочуть бути занадто обмежені або «втратити свободу». Їх опір насправді може відбуватися з бажання уникнути чіткої відповідальності за результати діяльності.

На багатьох підприємствах також існує проблема слабого впливу результатів контролю на систему мотивації і винагороди. Контроль в таких випадках в основному спрямований на виявлення порушень, а не досягнень. При виявленні порушення застосовується певна форма покарання, проте, за його відсутності контроль на цьому закінчується.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що для підвищення ефективності системи контролю на підприємствах в умовах ринкової економіки необхідно: регулярно переоцінювати контроль; стежити за щоденним ходом виконання операцій; звертати увагу не тільки на результати, а й на процес діяльності працівників; розвивати самоконтроль працівників; включати підлеглих у розробку методів здійснення контролю; остерігатися підлеглих, які виступають проти контролю; здійснювати систему мотивацій і заохочень при досягненні будь-якого позитивного ефекту.

Література

1. Белік В. Д. Підходи до організації системи внутрішнього контролю/ В.Д. Белік //Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – 2016. – №. 3 (15)[Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://pbo.ztu.edu.ua/article/viewFile/66169/61784>

2. Бутинець Т. А. Принципи контролю в новій економіці: необхідність застосування/ Т.А. Бутинець // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2017. – №. 2 (48) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ven.ztu.edu.ua/article/viewFile/91882/89850>
3. Бутинець Т.А. Ефективність господарського контролю: проблеми визначення/ Т.А. Бутинець // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2016. – №. 2 (56) Ч. 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ven.ztu.edu.ua/article/viewFile/64988/61009>
4. Дрозд І.К. Контроль економічних систем: монографія/ І.К. Дрозд. – К.: Імекс-ЛТД, 2014. – 312 с.
5. Калюга Є.В. Фінансово-господарський контроль у системі управління: монографія/ Є. В. Калюга. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2015. – 360 с.
6. Філозоп О.В. Внутрішній аудит та внутрішній контроль: розмежування понять/ О.В. Філозоп // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2017. – №. 4 (50) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ven.ztu.edu.ua/article/viewFile/89461/86183>

УДК 658.3.012.4

І.Ю. Шкляр, бакалавр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н., доцент Акіліна О.В.

СТИЛІ КЕРІВНИЦТВА ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ

Сучасний стан економіки України характеризується пошуком ефективних важелів та інструментів здійснення виробничо-господарської діяльності. Посилення ролі приватної власності, розвиток фондового ринку, активізація зовнішньоекономічної діяльності вимагають удосконалення механізму управління організаціями, пошуку ефективних стилів керівництва як найважливішого чинника впливу на працівників з метою досягнення поставлених цілей.

Широке коло питань, пов'язаних із визначенням природи лідерства та стилів керівництва розглянуто в працях вітчизняних та зарубіжних вчених. Серед них роботи таких дослідників як Р.Блейк, В. Гладунський, А. Гончаров, О. Донченко, К. Левін, Д. Мак-Грегор, В.Терещенко, в яких науковці розкривають сутність поняття “стиль керівництва”, види стилів керівництва, підходи щодо їх вибору. Більшість дослідників схильна вважати, що розрізняються три класичних стилі керівництва: авторитарний, демократичний і ліберальний.

Протягом усієї історії розвитку менеджменту ведуться суперечки навколо визначення суті і природи керівництва. Керівництво – це вид управлінської діяльності, який на засадах влади забезпечує виконання функцій менеджменту, формування методів менеджменту та їх трансформацію в управлінські рішення шляхом використання комунікацій [1].

Опрацьовані наукові джерела [1-5] дали змогу уточнити сутність поняття «стиль керівництва». Стиль керівництва – це стиль поведінки керів-

ника щодо своїх підлеглих, який змінюється залежно від ситуації, охоплює суб'єктивно-психологічні характеристики керівника і спрямований на досягнення поставлених завдань.

Авторитарний стиль – це стиль, який має свої витоки в теорії “Х” Мак-Грегора і характеризується відсутністю довіри, керівник не цікавиться думкою співробітників, сам визначає завдання, методи їх реалізації, не дозволяє членам групи брати участь у процесі прийняття рішень, оскільки він не очікує від них будь-яких творчих ідей. Усі команди видаються без пояснення, вимагається абсолютний послух, а у випадках непокірності – застосовується штраф [5].

На відміну від авторитарного, демократичний стиль має свої витоки з теорії “У” Мак-Грегора. У демократичному стилі підлеглі мають право брати участь у прийнятті рішень. Керівник встановлює мету, в результаті чого працівникам надається можливість свободи дій у виборі шляхів реалізації завдань. Керування в даному стилі характеризується довірою, завдяки чому підвищується загальна задоволеність персоналу зробленою роботою, а також дух (запал) співробітників і авторитет керівника. Р.Ліпіт та Р.Уайт описали ліберальний стиль. Він характеризується нездатністю керівника до виконання влади. Його реакції відбуваються тільки тоді, коли обставини змушують його робити це [3].

Практична частина нашого дослідження здійснена на базі ПАТ КБ «ПриватБанк». Основним джерелом інформації був Кодекс корпоративної етики. В якості інструмента дослідження нами було обрано метод вільного інтерв'ю як неформалізований та достатньо точний спосіб отримання об'єктивних первинних даних про досліджуване соціальне явище.

В результаті була отримана наступна інформація про керівництво ПАТ КБ «ПриватБанк»:

- керівництво установи постійно працює над тим, щоб зробити роботу своїх підлеглих цікавішою та ефективнішою, щоб співробітники отримували від своєї роботи більше задоволення;
- підлеглі відчувають повагу до себе з боку керівництва установи: керівники завжди ввічливі та коректні в комунікації з підлеглими, не допускають особистих образ, хамства, зверхнього та зневажливого ставлення;
- керівники вимогливі до досягнення результату своїми підлеглими, але їх вимогливість ніколи не порушує норми етичного кодексу;
- керівники вітають ініціативу своїх підлеглих;
- всі керівники установи є відкритими для спілкування з підлеглими: відповідають на листи та дзвінки, готові особисто зустрітися з підлеглими;
- керівники уважні до особистих проблем співробітників;
- керівники не видають ідеї співробітників за свої і не ховаються за спину підлеглих у разі невдачі.

Проаналізувавши представлену інформацію, можна зробити висновок, що в установі переважає демократичний стиль керівництва, який на даному етапі функціонування цієї установи є найбільш вдалим для підт-

римання робочих процесів на продуктивному рівні. Проте потрібно зазначити, що прийняття рішення стосовно вибору ефективного стилю керівництва має бути прив'язаним до життєвого циклу установи, реагувати на зовнішні чинники, демонструючи гнучкість.

В цілому, для того щоб визначити, який саме стиль керівництва найкраще підходить для організації, ми пропонуємо:

1. Встановити яка ситуація склалася в даний момент в цій організації, посилаючись на рівень її життєвого циклу або на поставлені завдання;
2. Визначити рівень складності нагальних завдань;
3. Визначити специфіку колективу та рівень його взаємодії;
4. Співставити все це з характером діяльності організації.

Підсумовуючи дослідження можна зробити висновок, що керівництво є сполучною функцією менеджменту і пронизує всі управлінські процеси в організації. Сучасний ефективний менеджер не може бути обмеженим тільки одним стилем керівництва. Він повинен підлаштовувати стиль керівництва під потреби і нагальні задачі організації як єдиного цілого, включаючи також потреби працівників.

Література

1. Бондар О. В. Ситуаційний менеджмент : навч. посібник / О. В. Бондар. – 2-ге вид., перероб. та допов. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 388 с.
2. Дудар Т. Г. Менеджмент : навч. посібник / Т. Г. Дудар, Р. В. Волошин, В. Т. Дудар. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 336 с.
3. Дяченко, Т. О. Основи менеджменту : навч. посібник / Т. О. Дяченко. – К. : Кондор, 2010. – 176 с.
4. Менеджмент : навч. посібник / Т. Г. Дудар, Р. В. Волошин, В. Гайдай, Н. В. Ракша. – К. : КНТЕУ, 2010. – 92 с.
5. Менеджмент організацій: навчальний посібник / Л.Г. Шморгун. – К.: Знання, 2010. – 452 с.
6. ПриватБанк [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://privatbank.ua/about/>

СЕКЦІЯ 2.

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

УДК 004.9:351

Є.О. Андрійчук, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – д.н.держ.упр., професор Орлова Н.С.

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ: ПРОБЛЕМИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

Розвиток інформаційних технологій став провідною світовою тенденцією у різноманітних галузях життя суспільства. Це позначилось і на сфері державного управління. Нові електронні та цифрові засоби забезпечили можливості доступу в єдиній технології і з однієї точки практично до всіх джерел і видів інформації.

Ефективність роботи вищих органів представницької, виконавчої й судової влади всіх рівнів значною мірою визначається якістю та оперативністю їх інформаційно-аналітичного обслуговування. Ця проблема має вирішуватися за багатьма напрямками. Один з них – розроблення й застосування автоматизованих систем адміністративного управління й контролю офісного типу, що створюються на основі впровадження нових інформаційних технологій. Інформаційна система, що забезпечує діяльність об'єктів даного типу, повинна мати відповідні програмно-технічні засоби для колективного та індивідуального підготування й прийняття рішень, бути багатофункціональною, багатокористувацькою, розподіленою територіально, забезпечувати можливість віддаленого доступу до баз даних вищих органів державної влади і органів влади суб'єктів держави та інших організацій, вітчизняних і зарубіжних [1].

Сучасне державне управління – це постійно зростаючий рівень складності інформаційної інфраструктури. Управління наукомісткими системами, необхідність забезпечення ефективності їх функціонування ставить перед управлінським персоналом підвищені вимоги у сфері використання сучасних інформаційних систем [2].

Як приклад, розглянемо інформаційно-аналітичне забезпечення діяльності вищого законодавчого органу влади – Верховної Ради (Парламенту). Головними цілями такого забезпечення у даному випадку є: підвищення ефективності законодавчої діяльності; забезпечення ефективності прийнят-

тя стратегічних рішень у штатних і кризових ситуаціях; удосконалення взаємодії керівництва й парламентаріїв з громадянами та іншими органами державної влади; підвищення ефективності функціонування апарату [1].

Розвиток економіки інформаційного суспільства ґрунтується широкому поширенні й інтеграції інформаційних технологій навчання у процесах управління, що націлені на запобігання негативним явищам у економіці і соціумі та для досягнення відповідної якості управління економічним зростанням [2].

«Одним з головних пріоритетів України є прагнення побудувати орієнтоване на інтереси людей, відкрите для всіх і спрямоване на розвиток інформаційне суспільство, в якому кожен міг би створювати і накопичувати інформацію та знання, мати до них вільний доступ, користуватися і обмінюватися ними, щоб надати можливість кожній людині повною мірою реалізувати свій потенціал, сприяючи суспільному і особистому розвитку та підвищуючи якість життя» [3], – йдеться у Законі України від 2007 року.

«Електронний уряд» (e-government) – найбільш комфортний вид діалогу між державою і громадянином, який існує в сучасному суспільстві. Адже віртуальна взаємодія економить не тільки час, а й кошти – вирішення побутових питань (видача довідки, реєстрація юридичних осіб тощо) відбувається онлайн і без посередників. Що стосується України, то практично все минуле десятиліття впровадження електронного уряду відбувалося лише на папері. Відповідальним за цей процес був Державний комітет інформатизації України (нині – Державне агентство з питань електронного урядування) [4].

Отримати вільний доступ до державних послуг у мережі Інтернет, замість оббивання порогів і очікування в чергах – таку можливість надає електронне урядування, тобто переведення усіх державних послуг в онлайн-режим. Такий спосіб організації державної влади покликаний зробити взаємодію між державою та бізнесом і громадянином прозорою, простою, без зайвих затрат часу та бюджетних коштів.

Станом на кінець 2016 року в електронному вигляді доступні 285 державних послуг, які раніше надавалися лише особисто та в паперовому еквіваленті. Наприклад, можна отримати витяг із земельного кадастру й про нормативну грошову оцінку землі, здати звіти щодо ЄСВ чи зареєструвати петицію. Наразі автоматизовано також 12 послуг регулювання зовнішньоекономічної діяльності, чим було значно полегшено роботу підприємців, що працюють із зовнішніми ринками [4].

Отже, розвиток комп'ютерного комплексу управління має сприяти формуванню інформаційного технополісу із новітньою інфраструктурою та відповідної навчальної базою, що вимагає попередньої ґрунтовної наукової розробки багатьох питань, спрямованих у цілому на подальший розвиток в Україні інформаційного суспільства та адаптації до його умов систем державного управління та місцевого самоврядування.

Література

1. Наукові розвідки з державного та муніципального управління . Зб. наук. пр. – Вип. 1/2014. / за заг. ред.: В.К. Присяжнюк, В.Д. Бакуменко – К.: АМУ, 2015. – 26 с.
2. Новітні інформаційно-комунікаційні технології в модернізації публічного управління: зарубіжний і вітчизняний досвід : матеріали наук.-практ. семінару, 19 квітня 2013 р., м. Дніпропетровськ / ред. кол. : В. М. Дрешпак (голов.ред.). – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2013. – 104 с.
3. Закон України «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2007, № 12, ст.102).
4. «Стратегія – 2020» інформаційні технології в державному управлінні // інф.-бібл. бюлетень / ред. кол.: Л. М. Галаган (голов.ред.). – К.: НБУВ, 2016. – 67 с.
5. Орлова Н. С. Механізми розвитку корпорацій в інформаційному суспільстві : монографія / Н. С. Орлова. – Донецьк : Вид-во «Ноулідж», 2011. – 370 с.

УДК 336.71

Н.І. Іванців, М.Л. Ванієва,
І.І. Кислицька, З.Ю. Криковлюк, студенти
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к. е. н., доцент Марухленко О.В.

МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ БАНКІВСЬКОЮ СФЕРОЮ В УКРАЇНІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Актуальність обраної теми полягає в тому, що на теперішній час банківська система України знаходиться у стані депресії, економічні показники мають тенденцію до спадання – тому, вивчення характеристик та порівняння світових лідируючих аналогів та вітчизняної банківської системи може стати поштовхом до змін в структурі та функціонуванні останньої, що в свою чергу є підґрунтям для економічного зростання.

Метою роботи є вивчення механізмів державного управління банківською сферою іноземних країн та можливість їх використання в українських реаліях.

У науковій літературі термін «механізм державного управління» є досить широко вживаним, однак його зміст і структуру науковці трактують по-різному. Концептуальні засади механізмів державного управління висвітлено в працях провідних вітчизняних та зарубіжних учених у галузі управління: В. Авер'янов, О. Амосова, Г. Астапової, Г. Атаманчука, В. Бакуменка, І. Булеєва, О. Машкова, Н. Нижник, Ю. Тихомирова та інші.

В. Авер'янов поняття механізм державного управління визначає як сукупність державних органів, організованих у систему для виконання цілей (завдань) державного управління відповідно до їх правового статусу, та масив правових норм, що регламентують організаційні засади та процес реалізації вказаними органами свого функціонального призначення. Звідси складовими елементами механізму державного управління виступають: система органів виконавчої влади; сукупність правових норм, що регламе-

нтують як організаційну структуру системи органів виконавчої влади, так і процеси її функціонування та розвитку.

На думку Н. Р. Нижник та О. А. Машкова механізм державного управління – це складова частина системи управління, що забезпечує вплив на внутрішні та зовнішні фактори, від стану яких залежить результат діяльності управлінського об'єкта.

Розглядаючи структуру механізму державного управління, Р. Рудніцька наголошує, що «у механізмі державного управління можна виділити такі головні елементи: методи, важелі, інструменти, політика, нормативне та інформаційне забезпечення». Склад механізму державного управління певною сферою суспільного розвитку може змінюватись, залежно від особливостей тієї чи іншої сфери.

Останнім часом банківська система України на межі краху, оскільки не виконує своїх реальних функцій. Тому доцільно проаналізувати банківські системи деяких країн світу з метою отримання досвіду реорганізації банківської системи України.

Проаналізувавши вітчизняну банківську систему та системи світових фінансових лідерів, можна стверджувати, що проблеми в банківському секторі економіки спричинені неправильним керуванням в здійсненні банківської діяльності, а також недосконалістю структурних складових. До того ж, можна побачити схожі характеристики в усіх системах, а отже, теоретично українська банківська система може, керуючись зразком Швейцарії або США, вийти на якісно новий рівень розвитку.

У висновках треба зазначити про необхідність формування ефективної моделі банківської системи в Україні, яка необхідна для сприяння процесів економічного зростання, інформатизації та промислового відродження країни та буде врахована у державній економічній політиці.

УДК 330.6

О.В. Конюхова-Добриня, бакалавр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – старший викладач Казак О.О.

БОРГОВА БЕЗПЕКА ТА БОРГОВА ПОЛІТИКА

Боргова безпека країни є досить складним та суперечливим явищем, оскільки існує багато підходів до визначення її сутності. Зокрема під борговою безпекою розуміють такий рівень внутрішньої і зовнішньої заборгованості з урахуванням вартості її обслуговування й ефективності використання внутрішніх і зовнішніх запозичень та оптимального співвідношення між ними, достатній для вирішення соціально-економічних потреб, що не загрожує втратою суверенітету і руйнуванням вітчизняної фінансової системи [1].

На сьогоднішній день питання державного боргу є досить актуальними, оскільки він тісно вплетений в економічну систему країни, пов'язаний з соціальними і політичними процесами. Наявність державного боргу, його розміри, розміщення і методи погашення прямо чи опосередковано впливають майже на всі сторони економічного життя держави, такі як: дефіцит державного бюджету, розмір грошової маси в обігу, що визначає темпи інфляції, звуження або розширення сукупного попиту і пропозиції та інші.[2]

До основних факторів, що впливають на рівень боргової безпеки, належать: стан нормативно-правової бази, що регламентує формування державного боргу і використання запозичених коштів; загальний обсяг, структура боргових зобов'язань, динаміка державного боргу; перелік наявних і потенційно можливих боргових інструментів, а також фактичні пропорції між ними і можливість диверсифікації ринку державних цінних паперів; офіційний валютний курс і темпи зростання ВВП; існуюча система управління державним боргом [3].

Згідно з Наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 29.10.2013р. № 1277 було затверджено Методичні рекомендації щодо розрахунку рівня економічної безпеки України, де офіційно визначено дев'ять складових економічної безпеки та їх граничні значення в Україні, серед яких показники боргової безпеки: відношення обсягу державного та гарантованого державою боргу до ВВП; відношення обсягу валового зовнішнього боргу до ВВП; середньозважена дохідність ОВДП на первинному ринку; індекс ЕМВІ (Emerging Markets Bond Index) + Україна (розраховується як середньозважений серед єврооблігацій України до прибутковості облігацій Казначейства США (в базисних пунктах для всього ринку і окремо по облігаціях кожної країни); відношення обсягу офіційних міжнародних резервів до обсягу валового зовнішнього боргу [4].

Боргова політика – це діяльність, спрямована на визначення засад та напрямів формування, використання, погашення та обслуговування ресурсів, залучених за умов боргу.

Проведення державної боргової політики має за мету сприяння стабільному економічному розвитку, стимулювання приросту ВВП та досягнення повної зайнятості, стримування інфляційних процесів, забезпечення фінансування соціальних програм, формування достатніх обсягів кредитних ресурсів для розвитку підприємницької діяльності, залучення необхідних обсягів іноземних інвестицій та ін.

Для досягнення поставлених цілей використовуються певні методи управління державним боргом. В умовах перехідної економіки завдання такого управління значно ускладнюються. Причиною є незбалансованість між різними елементами фінансової системи, хронічний дефіцит фінансових ресурсів як на макроекономічному, так і на мікроекономічному рівнях, нестійкість позицій держави на міжнародних ринках та ін.[6]

Виділяють такі головні ознаки боргової політики:

- 1) боргова політика є сукупністю дій з управління державним боргом;
- 2) боргова політика реалізується органами державної влади;
- 3) поняття боргової політики включає не тільки заходи розробки і реалізації стратегії та тактики використання залучених на умовах платності боргових зобов'язань, — але й дії державних органів влади, спрямовані на пошук джерел формування державного боргу, а також заходи обліку, обслуговування та погашення державних боргових зобов'язань;
- 4) проведення боргової політики держави здійснюється з метою забезпечення стабільного економічного зростання, збільшення рівня зайнятості, стримування інфляції тощо [5]. В борговій політиці України спостерігаються негативні явища (Рис. 1.), що є наслідками економічної кризи 2008-2009 років, які досі не вдалося подолати та новими обставинами, що склалися внаслідок революційних подій та військового конфлікту на сході України. Ситуація, що склалася потребує негайного вирішення. Передусім Україні необхідно прийняти стратегію скорочення державного боргу, оптимізувати його структуру, використання позик на здійснення інвестицій у виробництво та збільшити доходи бюджету.

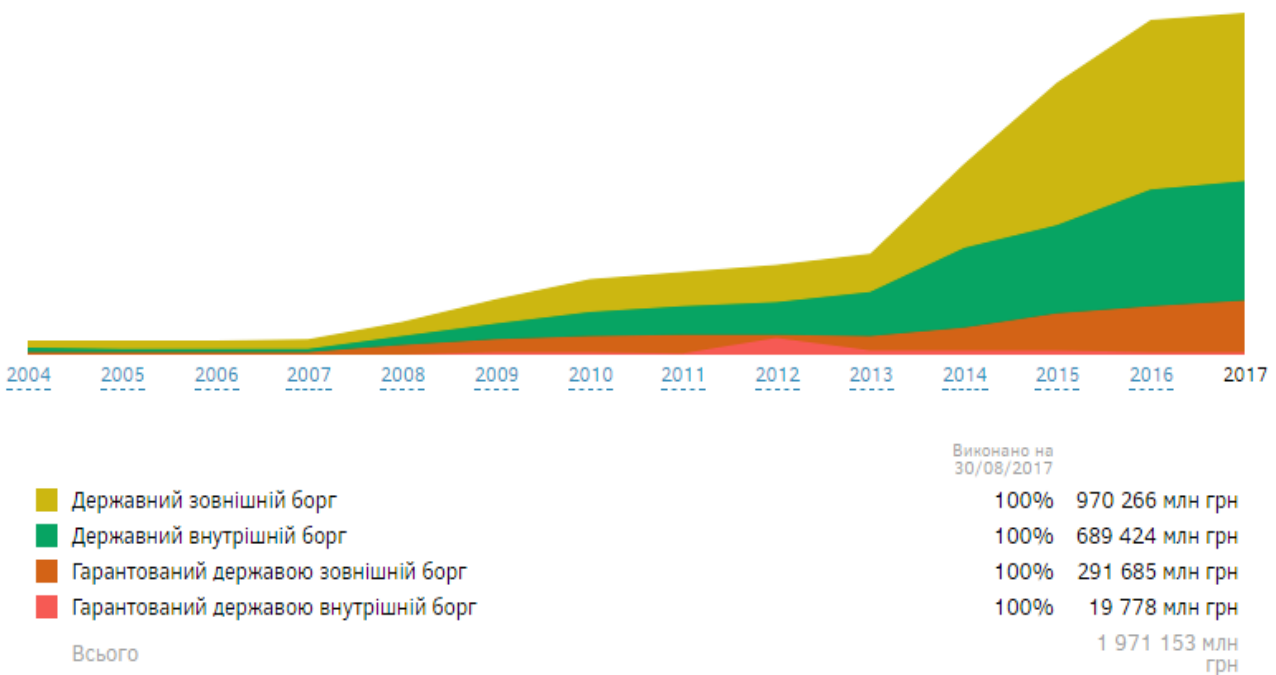


Рис. 1. Державний борг України.

Отже, на сьогодні стратегічним завданням боргової політики є пошук оптимального співвідношення між борговим та податковим фінансуванням бюджетних видатків. Для зниження боргової залежності України і ефективного використання кредитів доцільно забезпечити прозорість і цільове використання грошових ресурсів, отриманих від міжнародних фінансових організацій та на основі двосторонніх угод з іншими державами; забезпечити ритмічне обслуговування і повернення боргів; удосконалити процедуру визначення ліміту зовнішнього боргу на поточний рік; ро-

зробити довгостроковий прогноз індикаторів боргової безпеки, диференціювати по роках граничні значення боргової безпеки.

Література

1. Тома Ю.А. Оцінювання рівня боргової безпеки держави: практика та проблематика / Ю.А. Тома // Збірник студентських наукових робіт. – Вип. 3 – 2014 р. – С.6-10.
2. Корман І.А. Боргова політика в Україні // Науковий блог . - 2012р. - Режим доступу: <http://naub.org.ua/?p=1455>
3. Троцька В.М. Боргова безпека України / В.М. Троцька //– Режим доступу: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/901>
4. Н. Г. Фатюха, К. В. Наливайко Боргова безпека України: теоретичний аспект та поточний стан // Ефективна економіка. - 2016р. - Режим доступу: <http://bulletin-econom.univ.kiev.ua/articles/2015/167/5.pdf>
5. Бенч Л. Я. Боргова політика в Україні: реалії та перспективи/ Л. Я. Бенч Р. М. Корнацька// БІЗНЕСІНФОРМ. – 2014. – №2 – С. 35 – 39
6. Кудряшов В.П. Курс фінансів: Навч. посіб. – К.: Знання, 2008. – 431с.

УДК 364.6:351.83

М.В. Кукота, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – д.н.держ.упр., професор Орлова Н.С.

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ

Одним із важливих питань на сучасному етапі розвитку України є забезпечення гідного рівня життя населення. Прагнення нашої країни наблизитися у своєму розвитку до європейських стандартів неможливе без формування ефективної та дієвої системи соціального захисту як основи збереження соціальної стабільності та злагоди у суспільстві. З огляду на це, питання вдосконалення системи соціального захисту населення є досить актуальним, особливо у зв'язку з невідповідністю темпів здійснення економічних реформ та реформування даної сфери, що призводить до зниження рівня життя населення та значної соціальної диференціації.

Діяльність держави в соціальній сфері відіграє дуже важливе значення. Безпосередньо побудова ефективної системи соціального захисту, як одного з важливих елементів соціально-економічного розвитку країни, сприяє підвищенню рівня життя населення.

Механізм державного управління соціальним захистом – це цілісна система послідовних етапів, взаємопов'язаних і взаємодіючих структурних елементів, що визначає порядок, особливості, методи та інструменти цілеспрямованого впливу органів державної влади (суб'єктів управління) на соціально-економічні процеси (об'єкти управління) з метою перешкоджання виникненню, послаблення або подолання загроз соціальній безпеці (соціальному захисті).

Механізм державного управління соціальним захистом включає механізм формування та механізм реалізації соціального захисту. Механізм формування соціального захисту передбачає виявлення сукупності структурних елементів системи соціальної безпеки (соціальних інтересів, загроз соціальній безпеці та причин, що їх обумовлюють), визначення їхнього місця в системах національної безпеки, державного управління, створення теоретичних основ управління соціальною безпекою; оцінку стану та можливостей державного управління щодо забезпечення соціальної безпеки. Механізм реалізації соціальної безпеки окреслює процес формування комплексу організаційно-управлінських заходів щодо створення умов реалізації основних положень Стратегії соціальної безпеки. Передбачає розробку напрямів удосконалення концептуальної, законодавчої, нормативно-правової бази щодо забезпечення соціальної безпеки, запровадження науково обґрунтованої системи оцінки та виміру соціальної безпеки; формування ефективної державної політики щодо скасування соціальних загроз національній безпеці, та створення в регіонах механізмів саморегуляції досягнення соціальної безпеки [1].

За період незалежності так і не було створено несуперечливої системи законодавчих актів, які регулюють функціонування системи соціального захисту. При формуванні стратегічних завдань держави потрібно враховувати важливість як кількісних, так і якісних параметрів соціально-економічного розвитку. Головні пріоритеті розвитку держави необхідно перемістити у площину ефективної реформи соціального захисту, яка в багатьох аспектах залишається неререформованою і зберігає риси радянської системи, шляхом поєднання інструментів соціальної та економічної політики, посилення соціальної спрямованості реформ [2].

Вирішення проблеми підвищення ефективності соціального захисту населення потребує проведення державою активної політики забезпечення зайнятості населення, контролю за перерозподілом коштів які виділяються на соціальні цілі між центром і регіонами, забезпечення стабільного фінансування адресної соціальної допомоги.

Необхідними напрямками розвитку механізмів державного управління соціальним захистом населення в Україні повинні стати:

- затвердження механізму реформування галузей соціальної сфери на місцевому та регіональному рівнях; розробка єдиного Закону в сфері соціального захисту населення – Соціального кодексу України;
- забезпечення прозорості та підзвітності системи надання населенню соціальних послуг;
- запровадження єдиної інформаційно-аналітичної системи соціального захисту;
- укладення та підписання міжнародних договорів з іншими державами з питань реалізації гарантій соціального захисту громадян України, які поїхали або мають бажання працювати за кордоном;
- співпраця з іноземними фондами.

Література

1. Снігова О. Ю. Механізм державного та регіонального управління соціальною безпекою / О. Ю. Снігова // Стратегічні пріоритети. – 2007. – № 2(3). – С. 87-92.
2. Цілі сталого розвитку: глобальні та національні виміри: Матеріали наук.-техн. конф. (5-6 квітня 2017р.) [заг.ред. Семигінової Т.В.]. – К.: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2017. – 510 с.
3. Теоретична та практична концептуалізація розвитку фінансово-кредитних механізмів в умовах нової соціально-економічної реальності : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, 27–31 березня 2017 р. / Університет ДФС України, Навчально-науковий інститут фінансів, банківської справи, Науково-дослідний інститут фіскальної політики. – Ірпінь : Видавництво Університету ДФС України, 2017. – 565 с.

УДК 334.72:351.83

М.О. Макаров, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – д.н.держ.упр., професор Орлова Н.С.

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

В умовах післякризового відновлення економіки України значної ролі набуває стимулювання розвитку малого підприємництва, завдяки чому стає можливим досягнення стратегічних цілей соціально-економічного розвитку як регіонів, так і країни в цілому: створення нових робочих місць, підвищення рівня доходів, формування на місцевих ринках конкурентного середовища щодо пропозиції товарів та послуг, підвищення їх якості.

Згідно ст. 55 Господарського кодексу України під малими підприємствами (МП) розуміються – фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи – підприємці або юридичні особи – суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України [1].

Державне регулювання та підтримка розвитку малого підприємництва в Україні здійснюється відповідними загальнодержавними, регіональними та місцевими органами влади з метою узгодження інтересів держави і сектору малого підприємництва Державна підтримка малого підприємництва на місцевому рівні здійснюється в рамках впровадження регіональних і місцевих програм відповідно до Закону України «Про державну підтримку малого підприємництва». Державне управління суб'єктів малого підприємництва та об'єктів інфраструктури підтримки малого підприємництва включає економічні механізми (ме-

ханізми державного управління банківською, податковою, грошово-валютною діяльністю); інформаційні механізми (надання інформації, створення інформаційно-телекомунікаційних мереж); правові механізми (закони ВРУ, Укази Президента, постанови КМУ) [2].

Згідно щорічної оцінки ділового клімату Annual Business Climate Assessment, низький попит став найбільшою перешкодою для зростання бізнесу у 2016 році, перевищивши за важливістю несприятливу політичну ситуацію, яка була головною перешкодою для бізнесу у 2015 році.

Високі ставки податків та складне адміністрування податків є більш відчутним бар'єром для підприємств-юридичних осіб, ніж для фізичних осіб-підприємців. Часті зміни економічного законодавства, високий регуляторний тиск та корупція перешкоджають розвитку приблизно кожного четвертого МП.

За статистикою наданою Облстатом, в Київській області у 2015 році налічувалося 17167 малих підприємств, а на 2016 рік їх вже налічувалося 16858 одиниць, відбулось скорочення на 1,8% зокрема в сфері будівництва, інформації та телекомунікації, оптової та роздрібної торгівлі [3].

Рівень довіри бізнесу до державної політики залишається низьким. МП скоріше вважають державу перешкодою для ведення бізнесу чи навіть «ворогом» бізнесу, ніж партнером. Із збільшенням розміру підприємств зменшується частка тих, що вважають державу ворогом і збільшується частка тих, хто вважає державу перешкодою або обмеженням для бізнесу. Підприємці довіряють більшою мірою представникам приватного сектору, ніж органам державної влади та громадським організаціям.

Створення сприятливих умов для підприємницької діяльності є більш важливим для опитаних МП, ніж пряма державна підтримка бізнесу. Підприємства очікують від держави конкретних заходів для сприяння бізнесу. Серед пріоритетів – зменшення кількості документів, необхідних для ведення підприємницької діяльності, спрощення податкового адміністрування та полегшення доступу до законодавчої інформації щодо ведення бізнесу через створення єдиного інформаційного ресурсу.

Протягом 2015-2016 років малий бізнес позитивно оцінює «Зміни у регуляторному середовищі України». Так, загальні витрати МП на проходження реєстрації бізнесу, отримання ліцензії, сертифікату відповідності, гігієнічного дозволу протягом 2016 року становили в середньому 27412 грн. Ця сума включає як прямі витрати у формі офіційних та неофіційних платежів, так і непрямі витрати – грошовий вираз часу, яке підприємство витрачало на проходження відповідної процедури. У 2015 році відповідний показник був вищим – 29761 грн., у першу чергу внаслідок витрат, з якими стикалися МП під час перевірок [4].

Отже, певні покращення в регуляторному середовищі малого бізнесу держава здійснила, однак залишаються проблеми з податковим механізмом (спрощення податкового адміністрування), інформаційним

механізмом (створення єдиного інформаційного ресурсу), правовим механізмом (створення рівних умов для всіх суб'єктів малого бізнесу).

Література

1. Господарський кодекс України. Суб'єкти Господарювання [Електронний ресурс] / Господарський кодекс України № 436-IV від 16.01.2003. – 1601. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15/para380#n380>.
2. Про державну підтримку малого підприємництва: Закон України №4618-VI від 22.03.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4618-17>.
3. Кількість підприємств за їх розмірами за видами економічної діяльності [Електронний ресурс] // Головне управління статистики у Київській області. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://oblstat.kiev.ukrstat.gov.ua/content/p.php3?c=922&lang=1>.
4. Щорічна оцінка ділового клімату [Електронний ресурс] // Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: http://www.ier.com.ua/ua/sme_development/working_papers_sme?pid=5651.

УДК 351: 338.27

Г.В. Петрушко, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – д.н.держ. упр., професор Орлова Н.С.

ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПРОЕКТІВ І ПРОГРАМ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Проектний підхід на сьогоднішній день є одним з найбільш актуальних та інноваційних управлінських підходів у сфері державного управління. Напрямів застосування проектного підходу надзвичайно багато, і вони можуть охоплювати практично всі сфери людського життя. Використання проектного підходу дозволяє не тільки підвищити ефективність роботи органів публічної влади, а й залучити додаткові кошти (в першу чергу – ресурси міжнародних донорів) для вирішення актуальних питань місцевого і регіонального розвитку.

Під проектом у публічній сфері розуміють комплекс взаємопов'язаних логічно структурованих завдань і заходів, упорядкованих у масштабі часу, які спрямовані на розв'язання найважливіших проблем розвитку держави, окремих галузей економіки, адміністративно-територіальних одиниць чи територіальних громад, організацій та установ і здійснюються в умовах фінансових та інших ресурсних обмежень у визначені терміни [2].

Особливістю проектів у публічній сфері є розв'язання суспільних проблем, які винесені на порядок денний та формалізовані (описані) у відповідних документах — державних та регіональних програмах, концепціях або стратегіях у формі стратегічних пріоритетів чи завдань. Це має основоположне значення для розробки проектів, оскільки важливою підставою

для розробки проектів у публічній сфері є наявність проблеми, яка мусить бути зафіксована та легко перевіряється [1].

В умовах сучасного державотворення в Україні практично всі місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування беруть участь в розробці та реалізації регіональних та місцевих цільових програм, проте не використовують єдину методологію і підходи до управління, що згубно відбивається на ефективності та результатах. Причиною цього може бути суттєвий розрив між теорією державного управління та методологією управління проектами і програмами [5].

Необхідність застосування нової методології управління проектами і програмами виникла не випадково – недосконале планування і незадовільна підготовка цільових програм, їх невідповідність реальним потребам, ігнорування багатьох чинників, які впливають на довгострокову життєздатність цих програм та стійкість їх результатів, створило підґрунтя для нововведень.

Проектний підхід в державному управлінні повинен забезпечити формування оптимальної гнучкої організаційної структури органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, їх взаємодію. Головне, що впровадження проектного менеджменту в державному управлінні сприятиме активізації участі представників громадянського суспільства у врядування, що надасть йому легітимності, двостороннього обміну досвідом, покращить інформованість та взаєморозуміння [3].

З огляду на вищенаведене пропонуємо таке визначення поняття «управління проектами».

Управління проектами — це набір інструментів, технологій і знань, застосування яких до проекту допомагає досягти найкращих результатів.

Методи управління проектами дозволять вам не тільки провести обґрунтування проекту, але і допоможуть відповісти на основні запитання до того, як розпочнеться безпосереднє виконання робіт [4].

Як свідчить міжнародний і вітчизняний досвід, використання проектного підходу сприяє підвищенню результативності публічного управління (орієнтація менеджменту не на процес, а на отримання конкретних результатів); формуванню більш гнучкої структури управління, що здатна оперативніше реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища, і діяльність якої легше оцінити та проконтролювати; запровадженню міжвідомчого співробітництва та розвитку партнерських відносин між органами публічної влади, недержавними організаціями та бізнес-структурами; більш раціональному використанню усіх видів ресурсів.

Таким чином, важливими передумовами використання проектного підходу є: наявність проблеми, на вирішення якої буде спрямовано проект; наявність учасників, які прагнуть вирішити цю проблему; обмеженість ресурсів.

Виходячи з викладеного зауважимо, що сфера державного управління є однією з пріоритетних щодо використання методів та прийомів проє-

ктного менеджменту. На жаль, розуміння цього та потенціалу методології управління проектами у відповідних колах недостатнє. І це, безперечно, один із головних чинників, що перешкоджає використанню та поширенню технологій управління проектами в нашій країні. Водночас багато проблем, що стоять перед державою, за допомогою таких технологій можна було б швидко та ефективно вирішити вже зараз.

Література

1. Аналіз політики для використання соціально-економічних переваг видобувних проєктів в Україні : практ. посіб. / В.В. Тертичка, Г.Л. Рябцев, С. В. Сапегін, О. В. Берданова. — Київ : Псіхея, 2015. — 84 с.
2. Грантрайтинг : метод. рек. для органів публічної влади щодо написання проєктних заявок / [під заг. ред. О. Кулініча ; 2-ге вид., доп. і перероб.]. — Харків : Золоті сторінки, 2015. — 116 с.
3. Розробка Концептуальної Ноти проєкту : практ. посіб. / Проєкт Європейського Союзу «Підтримка політики регіонального розвитку в Україні». — GIZ International Services, 2013. — 33 с.
4. Софій О. Державний фонд регіонального розвитку: механізм / процедури підготовки та відбору проєктів регіонального розвитку / О. Софій. — Львів : Європейський діалог, 2015. — 53 с.
5. Чемерис А. Розроблення та управління проєктами у публічній сфері: європейський вимір для України : практ. посіб. / [Чемерис А.]; Швейц.-укр. проєкт «Підтримка децентралізації в Україні — DESPRO». — Київ : ТОВ «Софія-А». — 2012. — 80 с.

СЕКЦІЯ 3.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ В РИНКОВИХ УМОВАХ

УДК 37.08

Н.І. Аврамич, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.психол.н., доцент Редько С.І.

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРАЦІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Проблема мотивації є однією з найбільш актуальних в будь-якій галузі психології. Особливого значення вона набуває в психології управління і організаційній психології, адже процес управління діяльністю людей завжди спирається на певну мотиваційну основу. Від знання керівником реальних підстав, що обумовлюють активність підлеглих, залежить не лише ефективність управлінських дій, а, отже, ефективність функціонування установи, а й особистісний розвиток членів колективу і самого керівника, у тому числі наявність або відсутність професійних деформацій, добровільний чи примусовий характер активності, прийняття на себе відповідальності за функціонування організації чи байдужість до всього, що відбувається за межами власних функціональних обов'язків, психологічний клімат в установі тощо.

Щоб визначити специфіку професійної мотивації, необхідно розглянути загальні підходи до проблеми мотивації в сучасній науці і практиці.

На сьогодні мотивація як психологічне явище трактується по-різному. В одному випадку – як сукупність факторів, що підтримують і направляють, тобто визначають поведінку, в іншому – як сукупність мотивів, в третьому – як спонування, що викликає активність організму й визначає її спрямованість.

Мотиви, які є рушіями діяльності, визначаються сукупністю актуальних потреб. Цю тезу стосовно професійної діяльності можна сформулювати таким чином: реальні спонування до діяльності та рівень активності в їх реалізації, які притаманні конкретному працівнику, не можуть бути зрозумілими, якщо не виявлено систему актуальних саме для цього індивіда потреб.

Згідно з теорією очікувань В. Врума, не тільки потреба є необхідною умовою мотивації людини для досягнення мети, але й обраний тип поведінки. Процесуальні теорії очікування встановлюють, що поведінка спів-

робітників визначається поведінкою:

- керівника, який за певних умов стимулює роботу співробітника;
- співробітника, який упевнений, що за певних умов йому буде видано винагороду;
- співробітника й керівника, який допускає, що при певному поліпшенні якості роботи йому буде видано певну винагороду;
- співробітника, який співставляє розмір винагороди з сумою, яка необхідна йому для задоволення певної потреби.

В умовах, що склалися в Україні, проблема побудови системи мотивації та стимулювання працівників навчальних закладів набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством загалом та системою управління освітою зокрема, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати педагогів навчальних закладів до ефективної діяльності. Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання, які б сприяли високій результативності роботи.

Стимулювання праці ефективно тільки у тому випадку, коли органи управління уміють забезпечувати й підтримувати той рівень роботи, за який платять. Ціль стимулювання – не взагалі спонукати працювати, а зацікавити людину працювати краще, продуктивніше.

Для успішної мотивації педагогічних працівників не існує серйозних об'єктивних перешкод, але виникають численні суб'єктивні бар'єри, а саме: неадекватні рішення окремих членів адміністрації навчального закладу, необізнаність колективу, плітки й стереотипи мислення тощо. Особливо важливим для керівників освітніх установ стає вміння переосмислювати свій управлінський досвід і долати власні стереотипні уявлення про мотивацію трудової поведінки педагогів. Адже натхнення директора приваблює, притягує до себе увагу й спонукає вчителів ефективніше, ніж просто професійні аргументи, знання та вміння, досвід попередньої діяльності та багато іншого.

Це відбувається тому, що вигляд натхненного керівника часто призводить працівників до усвідомлення того, що директор беззастережно вірить у себе, у власні сили; не боїться братися за справи, які на початку можуть здатися нездійсненними; на шляху до мети може подолати тимчасові труднощі.

Зрештою, директор, який прагне до того, щоб його навчальний заклад працював успішно, повинен заохочувати своїх педагогів, адже успіх школи сьогодні в більшості визначається особистими якостями вчителя.

Література

1. Бірюк О.О. Психологічні особливості професійної мотивації педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів нового типу : дис. канд. псих.наук : 19.00.10 / Бірюк Олександр Олександрович – Київ, 2012. – 289 с
2. Шевченко Ю. Мотивація учителів як компонент розвитку освітньої установи / Ю. Шевченко // Директор школи. – К., 2008. – № 12. – С.20–21.
3. Бондар В. Нематеріальна мотивація як чинник підвищення ефективності діяльності персоналу навчальних закладів в Україні / В. Бондар // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. / редкол.: С. М. Серьогін (голов. ред.) та ін. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2006. – Вип.1 (23). – 292 с.

УДК 005.5:[373.091.12:316.6]

Л.Л. Базака, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.психол.н., доцент Редько С.І.

УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Діяльність директора загальноосвітнього навчального закладу, що спрямована на формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі, можна розглядати як регулятивну діяльність, якщо порівнювати її з діяльністю підлеглих. Високі результати роботи своїх підлеглих керівник може отримати тільки в тоді, коли вони мають знання, вміння, бажання та можливість працювати, позитивний настрій. Це необхідно для того, щоб їхні спільні зусилля були ефективними. Практика свідчить, що працівник, який виконує свою роботу вперше, як правило, робить це сумлінно, аби позитивно себе зарекомендувати. Однак з часом інтерес до роботи зникає внаслідок багатьох причин: надмірне втручання в роботу з боку керівника, відсутність соціально-психологічної підтримки, нестача необхідної інформації для виконання службових обов'язків, незнання працівником результату своєї діяльності, неефективні рішення, що приймаються керівником у вирішенні виробничих проблем працівника, несправедлива оцінка результатів роботи керівником та колегами [1].

Стан соціально-психологічного клімату в колективі школи багато в чому залежить від умінь керівника застосовувати адекватні важелі впливу на підлеглих і регулювати його, а також від вмінь запобігти виникненню в колективі таких проблем, як розвиток синдрому «професійного вигорання», занепад емоційного інтелекту, зниження рівня асертивності, а також однакового розуміння та прийняття організаційних норм і цінностей, згуртованості в діях, умінь працювати в команді, умінь спілкуватися тощо [2]. Саме ці аспекти діяльності керівника навчального закладу зумовлюють актуальність даного дослідження.

Метою є аналіз та оцінка рівня сформованості соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі загальноосвітнього навчального закладу та визначення шляхів удосконалення управління цим феноменом.

Психологічний клімат – емоційний настрій колективу, який відображає стосунки, що склалися між його членами. У житті кожного педагогічного колективу виникає незліченна кількість ситуацій, які можуть призвести до певного зрушення в психологічній атмосфері. Соціально-психологічний клімат колективу може і повинен бути результатом цілеспрямованої роботи керівника і всього колективу. Особливу роль серед усіх інших факторів формування соціально-психологічного клімату первинного трудового колективу відіграють стосунки керівництва і підлеглих, весь комплекс функцій, що викону-

ється керівником. Стан соціально-психологічного клімату, ступінь його стимулюючого впливу на особистість може розглядатися як один із суттєвих показників ефективності діяльності керівника педагогічного колективу, сили його позитивного впливу на підлеглих [3].

Підсумовуючи варто зазначити, що цілеспрямоване створення і підтримання соціально-психологічного клімату – це форми, засоби та механізми усвідомлення та рефлексії спрямованості особистості кожного члена педагогічного колективу. Це фактична та прогностична картини професійної компетентності працівників, які мотивують і організують навчально-виховну діяльність. Зрештою, соціально-психологічний клімат колективу – не лише продукт всієї системи соціальних відносин суспільства і специфічного соціального мікросередовища загальноосвітнього навчального закладу, а роботи керівника, який організовує діяльність таким чином, щоб кожна складова колективу працювала як цілісний механізм.

Література

1. Василенко В. Антикризове управління підприємством. 2-ге вид. Навч. посіб.- К.: Центр учбової літератури, 2005.
2. Шетеля Н.І. Соціально-психологічний клімат як показник міжособистісних стосунків у колективі / Н.І.Шетеля // Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2011. – Т.11, вип. 5. С. 576-584.
3. Тимченко С.М. Технологія управління поведінкою колективу вищого навчального закладу нового типу: монографія / С.М.Тимченко, А.В.Череп, К.Л.Потопа; Держ. вищ. навч. заклад «Запоріж. нац. ун-т» М-ва освіти і науки України. – Запоріжжя: 2009. – с. 246-258.

УДК 331.101.3

Ю.А. Бибка, бакалавр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н., доцент Федотов О.О.

ФОРМУВАННЯ КОМПЛЕКСНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Для забезпечення ефективного керівництва підприємствами важливу роль відіграє правильне розуміння та застосування основних управлінських функцій. У сучасному менеджменті все більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, що дозволяє підвищити загальну ефективність діяльності підприємства. Окрім того, сучасні світові управлінські тренди передбачають поширення таких моделей проектування роботи персоналу як самокеровані команди, самопроектвані команди, самоорганізуючі команди, в яких відбувається часткове або майже повне делегування персоналу таких управлінських функцій як планування, організація та контроль. Тому нині на перше місце в роботі менеджера виходить саме мотиваційна

функція. Проте на більшості вітчизняних підприємств мотиваційній функції менеджменту не надається належного значення.

Проблему мотивації досліджували такі відомі вчені як: К. Альдерфер, В. Врум, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу. Серед сучасних досліджень слід виділити роботи Н. Базалійської, Т. Галайди, Д. Губенко, М. Гунченко, Р. Ільєнко, М. Казановської, А. Рябухи та ін. [1-4] В їх роботах висвітлено теоретичні та практичні проблеми мотивації праці, однак недостатньо розглянутими досі залишаються конкретні механізми створення та функціонування системи мотивації персоналу.

Мотивація як процес представляє собою спонукання людей до праці, що передбачає використання мотивів поведінки задля досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивація може носити як матеріальний, так і нематеріальний характер. Вона має безліч форм та способів вираження (преміювання, оплата додаткових відпусток, пільгове харчування, забезпечення високого рівня охорони праці тощо). Однак для впровадження дійсно ефективної мотиваційної системи на підприємстві мало просто знати способи стимулювання праці. Ефективна система мотивації праці повинна насамперед враховувати ситуацію на ринку та розглядатись в розрізі стратегічних цілей та можливостей конкретного підприємства. Керівництву необхідно пристосовувати систему мотивації праці до зовнішніх умов, виявляти її недоліки і готуватися до їх нейтралізації.

Дослідження системи мотивації трудової діяльності здійснювалось нами на базі ПАТ «Оболонь» [5]. Це провідна українська корпорація з виробництва пива, безалкогольних, слабоалкогольних напоїв та мінеральної води. Корпорація об'єднує 10 виробничих підприємств по всій Україні та налічує персонал чисельністю майже 6 тисяч людей. Стратегія розвитку корпорації направлена на диверсифікацію виробництва, перехід на сировину власного виробництва, інноваційний підхід, абсолютну екологічну безпеку та повну соціальну відповідальність.

В ПАТ «Оболонь» застосовуються матеріальна та нематеріальна системи мотивації праці у співвідношенні 70% до 30%. Матеріальна система включає преміальну систему, систему базових окладів та компенсаційних платежів. У корпорації діє єдина і збалансована система мотивації відповідно до різних категорій працівників та їх результатів діяльності. Основна заробітна плата є винагородою за виконану роботу в межах встановлених норм і нараховується відрядно або погодинно залежно від характеру роботи працівника. За виконання роботи понад встановлену норму, трудові успіхи, впровадження інновацій та інші заслуги передбачена премія та додаткові заохочувальні виплати. Окрім того, щорічно здійснюється індексація посадових окладів і тарифних ставок. Серед засобів нематеріальної мотивації праці в корпорації діє привабливий соціальний пакет, що включає різні види матеріальної допомоги, надання путівок для оздоровлення, наявність сучасного медпункту, тренажерного залу та розвозку працівників в спальні райони. Компанія забезпечує підтримку своїх пенсіонерів, розвиває

корпоративну культуру та спортивний дух працівників. Має місце благодійність, волонтерство та соціальне інвестування. Загалом, система мотивації персоналу ПАТ «Оболонь» є цілісною, систематизованою та обширною. Однак, на наш погляд, для досягнення максимальної зацікавленості працівників вона потребує наступних заходів:

– акцент на бонусну частину зарплати – в компанії основну частину зарплати працівника становить посадовий оклад, а не відсоток від отриманого конкретним працівником результату, що мінімізує мотивацію до виконаної понаднормової роботи;

– врахування стажу роботи при оплаті праці – «Оболонь» турбується про своїх колишніх співробітників-пенсіонерів, але разом з тим не приділяє належної уваги працівникам, що на даний момент часу працюють та мають тривалий стаж роботи в корпорації;

– забезпечення відкритості та зворотнього зв'язку – будь-який робітник, навіть наймолодший і найменш кваліфікований повинен мати змогу донести до керівництва свої ідеї щодо покращення діяльності підприємства, що підвищить рівень значимості кожного з працівників та підвищить рівень впровадження інновацій. Мова йде про створення більш пласкої комунікаційної структури;

– несподівані заохочення – очевидно, що непередбачувані та нерегулярні заохочення мотивують краще за очікувані. Такими заохоченнями можуть бути подарунки або позачергові оплачувані відпустки.

Впровадження даних заходів в ПАТ «Оболонь» дозволить максимально посилити мотиваційну складову управлінської системи корпорації. Запропоновані заходи дозволять створити сприятливий для інновацій простір та підвищити творчий потенціал кожного працівника, що в свою чергу дозволить йому відчувати свою важливість та відповідальність за кінцевий результат роботи.

Література

1. Базалійська Н.П. Стан системи мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах / Н.П. Базалійська, М.П. Казановська // Науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка». – 2013. – № 5(43) – С. 103-105.
2. Галайда Т. О. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства / Т. О. Галайда, А. І. Рябуха // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. – 2016. – Вип. 16(1). – С. 65-68.
3. Гунченко М. В. Особливості формування та реалізації кадрової політики підприємства у сфері мотивації праці / М. В. Гунченко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. – 2014. – Вип. 8(1). – С. 80-82.
4. Ільєнко Р. Вплив мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці / Р. Ільєнко, Д. Губенко // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2016. – № 1. – С. 58-62.
5. Офіційний сайт ПАТ "Оболонь" [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://obolon.ua/ua>.

УДК 373.2.014.6:005.6]:331.108

Л.П. Габрук, магістр,
Київського університету імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.н.держ.упр., доцент Панченко А.Г.

АТЕСТАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОДИН ІЗ ЗАСОБІВ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ОСВІТИ В ДНЗ

У системі управління якістю освіти в дошкільному навчальному закладі особливе місце належить атестації педагогічних працівників, як складному управлінському інструменту, що з однієї сторони спрямований на визначення рівня якості виконання педагогічними працівниками посадових обов'язків, встановлення, перевірку та підтвердження рівня кваліфікації, визначення відповідності займаній посаді, а з іншої, сприяє активізації творчої професійної діяльності, підвищенню ефективності праці, а також є формою морального та матеріального стимулювання діяльності педагогів. Отже, на сьогодні, атестація педагогічних працівників є основною рушійною силою відродження та створення якісно нової національної системи освіти.

Під час дослідження історичного аспекту застосування атестації як інструмента було з'ясовано, що атестацію в системі управління якістю освіти, як інститут, було запроваджено у 1972 році, і перш за все для стимулювання діяльності педагогів у напрямку підвищення їх професійної кваліфікації, методичної майстерності, спрямованості до якісних результатів у розвитку, навчанні й вихованні дітей.

В чинному законодавстві України питанням атестації педагогічних працівників ДНЗ присвячені, зокрема, Законів України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», Типове положення про атестацію педагогічних працівників (далі – Типове положення), затверджене наказом Міністерства освіти і науки України 06.10.2010 N 930, зареєстроване в Міністерстві юстиції України 4 грудня 2010 р. за № 1255/18550., зі змінами, внесеними наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 20 грудня 2011 р. № 1473.

Останнім часом основні процедурні питання проведення атестації працівників освіти були врегульовані Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників України, затвердженим наказом Міністерства освіти України від 20 серпня 1993 року № 310, яке мало досить багато недоліків та значно звужувало права педагогів.

На сьогоднішній день, нормативне визначення терміну атестація, яке розкриває його зміст, саме як багатофункціонального інструменту в системі управління освітою, надано у Типовому положенні.

Зокрема, відповідно до пункту 1.2. Типового положення атестація педагогічних працівників – це система заходів, спрямована на всебічне комплексне оцінювання їх педагогічної діяльності, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання.

Згідно з пунктом 1.3. Типового положення метою атестації є стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників, росту їх професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності навчально-виховного процесу.

Крім того, відповідно до Закону України «Про дошкільну освіту» атестація педагогічних працівників дошкільного навчального закладу незалежно від підпорядкування, типів і форми власності є обов'язковою і здійснюється, як правило, один раз на п'ять років відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників України, затвердженого спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі освіти і науки.

За результатами атестації педагогічних працівників дошкільного навчального закладу визначається відповідність педагогічного працівника займаній посаді, встановлюється його кваліфікаційна категорія (спеціаліст, спеціаліст другої категорії, спеціаліст першої категорії, спеціаліст вищої категорії), може бути присвоєно відповідне педагогічне звання вихователям – «Вихователь-методист», а вихователям-методистам – «Старший вихователь», учителям усіх спеціальностей – «Старший вчитель», «Вчитель-методист».

Таким чином, наведене нормативне визначення терміну «атестація», а також зміст мети атестації та її наслідки, свідчать про те, що атестація педагогічних кадрів, у тому числі педагогів ДНЗ, є одним з найважливіших і складних управлінських та методичних питань в галузі освіти.

З метою вдосконалення процесу атестації, а також за для досягнення мети, задекларованої у Типовому положення були внесені суттєві зміни, що значно розширили права та покращили соціальний захист педагогічних працівників.

По-перше, нарешті, Типове положення доповнено нормами, якими закріплені права педагогічних працівників на збереження за ними раніше присвоєних кваліфікаційних категорій та педагогічних звань. Пунктом 3.17 Типового положення визначено, що за працівниками, які перервали роботу на педагогічній посаді (незалежно від тривалості перерви у роботі), зберігаються присвоєні за результатами останньої атестації кваліфікаційні категорії та педагогічні звання. За педагогічними працівниками, які переходять на посади методистів, вихователів-методистів, зберігаються присвоєні попередньою атестацією кваліфікаційні категорії. Атестуються такі працівники не пізніше ніж через два роки після переходу на посаду методиста або вихователя-методиста.

По-друге, змінами, що внесені у Типове положення скорочено строк проходження позачергової атестації. Відповідно до пункту 1.8 Типового положення проходження позачергової атестації передбачено через два роки. Варто відзначити, що відлік часу розпочинається з дати останнього засідання атестаційної комісії, на якому підбито підсумки атестації. Слід зауважити, що це дуже важливо для стимулювання педагогів, які в міжатестаційний період стали переможцями конкурсів професійної майстерності,

узагальнили вагомий педагогічний досвід, активно та творчо працюють та заслуговують не тільки морального, а й матеріального винагородження.

По-третє, нормами чинної редакції Типового положення передбачена можливість проведення засідання атестаційної комісії за відсутності педагогічного працівника. Згідно пункту 3.6 Типового положення визначено перелік об'єктивних причин, зокрема такою причиною може бути: службове відрадження, тривала хвороба, територіальна віддаленість та інші поважні причини, що перешкоджають присутності педагогічного працівника на засіданні. При цьому, важливим наявність норми, яка забезпечує захист працівників від суб'єктивного ставлення з боку керівництва, зокрема Типовим положенням, передбачено, що за обов'язковою участю педагогічного працівника проводяться засідання на якому порушено питання про його невідповідність займаній посаді.

Вчетверте, змінами, що внесені у Типове положення розширено умови та порядок присвоєння педагогічних звань. При цьому важливим є те, що звання «вихователь-методист» може присвоюватися не лише педагогам (музичним керівникам, вихователям, інструкторам з фізкультури), яким присвоєно кваліфікаційну категорію «спеціаліст вищої категорії», а й тим, які мають базову або неповну вищу освіту та мають найвищий тарифний розряд. Цей аспект дуже важливий, адже в дошкільних навчальних закладах зараз працюють педагоги, які мають неповну вищу освіту, але здійснюють науково-методичну роботу, мають власні методичні розробки, які пройшли апробацію та схвалені науково-методичними установами різного рівня. І в решті-решт, таких педагогів адміністрація навчального закладу може заохочувати та преміювати. Адже, робота з кадрами – один із основних напрямків діяльності завідувача та вихователя-методиста дошкільного навчального закладу на шляху покращення якості освіти.

Але на жаль залишилися ще й проблеми, які не може розв'язати прийняття нового Типового положення.

По-перше, це неможливість атестування на присвоєння кваліфікаційних категорій педагогам, які мають неповну вищу освіту, але плідно працюють, мають власні методичні розробки, беруть активну участь у методичному житті закладу і навіть є переможцями конкурсів професійної майстерності рівня району, міста.

По-друге, значно меншим є «вартість/цінність» «вищої кваліфікаційної категорії» музичних керівників у порівнянні з «вищою кваліфікаційною категорією» вихователів. Це є незрозумілим, адже музичний керівник – це людина яка з дитинства більше вклала сил та енергії, ніж люди, які не вчилися у двох школах одночасно. На мій погляд, це питання потребує правового врегулювання. Тому що, однією з цілей освіти є досягнення професіоналізму діяльності освіченої людини. Здатність атестації допомагати розкриватися справжнім професіоналам – одна з її найважливіших характеристик. Якість необхідно не тільки вимагати, а й мотивувати.

Наведене вище, зайвий раз свідчить про те, що роль атестації в системі управління якістю освіти в дошкільному навчальному закладі неможливо переоцінити. Атестація є саме тим чинником, що не тільки сприяє особистісному, професійному зростанню педагогів, стимулюванню безперервності освіти, активізації творчої ініціативи та визнанню досягнень, а й сприяє підвищенню відповідальності за результати роботи та забезпечує соціальний захист компетентної педагогічної праці.

Література

1. Атестація педагогічних працівників: нормативний та науково-методичний аспекти. – Харків: ХОНМІБО, 2004. – 104с.
2. Єрмолова А.М. Технологія організації науково-методичної роботи з педагогічними кадрами / А.М. Єрмолова. – Х., 1999.
3. Управління навчальним закладом : навч.-метод. посібник : у 2-х част. / О.І. Мармаза, О.М. Касьянова, В.В. Григораш та ін. – Х. : Веста, Видавництво «Ранок», 2003.

УДК 373.2

Г.С. Гуєва, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – д.пед.н., професор Гладкова В.М.

УПРАВЛІННЯ ДОШКІЛЬНИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ НА ОСНОВІ ЛЮДИНОЦЕНТРИСЬКОГО ПІДХОДУ

Проблема дослідження полягає в тому, що в умовах реформ визначення ефективних прийомів управління роботою дошкільного навчального закладу набула особливої актуальності. Важливе місце в системі управління ДНЗ та освіти загалом займає перехід до нового «людноцентричного» та ціннісно-орієнтовного суспільства. Адже гострота проблеми управління якістю роботи ДНЗ обумовлюється існуванням розгалуженої системи дошкільної освіти, відсутністю чітких параметрів організації навчально-виховного процесу в різних типах дошкільних закладів та єдиного підходу до визначення узагальнених критеріїв оцінки якості роботи дошкільного закладу, орієнтацією на застарілі принципи управління навчально-виховним процесом та ДНЗ зокрема.

Питання людноцентристського управління в системі освіти досліджували В. Крижко, Г. Єльнікова, Є. Павлютенков, Л. Даниленко, Л. Карамушка, Н. Коломінський.

Людноцентристський підхід в педагогічному управлінні має на меті вдосконалення людських відносин в керованому колективі, залучення його членів до управління, надання ним допомоги в рішенні педагогічних проблем, підвищення кваліфікації. Сюди можна віднести й проблему культури спілкування адміністрації дошкільного навчального закладу з педагогічним колективом. В управлінні педагогічним колективом недостатня увага приділяється організації взаємовідносин в колективі, наданні рівних

прав і обов'язків співробітникам. Важливим завданням даної структури є створення відповідних умов праці для всіх співробітників ДНЗ.

Отже, актуальність вибраної теми дослідження полягає в тому, що досить актуальним стає питання управління дошкільним навчальним закладом на основі людиноцентриського підходу, зокрема навчання завідувачів дошкільних навчальних закладів навичкам управлінської діяльності та ефективної її організації на основі людиноцентриського підходу. Оскільки грамотний процес управління дає змогу керівнику усунути невизначеність, зосередивши увагу на головних задачах, добитися ефективного функціонування дошкільного навчального закладу і полегшити управлінський контроль за роботою закладу в цілому.

Метою дослідження є розробка практичних рекомендацій щодо управління дошкільним навчальним закладом на основі людиноцентриського підходу.

Головну мету дослідження реалізуємо через наступні завдання:

1) на підставі аналізу наукової літератури, нормативно-правової бази з проблеми управління дошкільним навчальним закладом на основі людиноцентриського підходу уточнити зміст і сутнісні характеристики понять: «управління», «управлінська діяльність», «управління навчальним закладом», «людиноцентриський підхід»;

2) проаналізувати існуючі закономірності та принципи управління навчальним закладом на основі людиноцентриського підходу;

3) на підставі визначених проблем в управлінні дошкільним навчальним закладом на основі людиноцентриського підходу розробити практичні рекомендації щодо управління дошкільним навчальним закладом на основі людиноцентриського підходу.

У роботі розкривається зміст та сутність людиноцентриського підходу в управлінні дошкільним навчальним закладом. Крім того, висвітлено сутність та структуру управління дошкільним навчальним закладом, а також закономірності та принципи управління дошкільним навчальним закладом на основі людиноцентриського підходу.

Аналізуються напрямки управлінської діяльності, які характеризуються передусім гуманістичною спрямованістю індивідуальної управлінської концепції керівника ДНЗ.

Викладені в роботі методичні рекомендації щодо управління дошкільним навчальним закладом на основі людиноцентриського підходу можуть бути використані для подальших досліджень управління дошкільним навчальним закладом на основі людиноцентриського підходу, а також керівниками дошкільних та загальноосвітніх навчальних закладів для підвищення ефективності роботи навчального закладу.

Література

1. Карамушка Л. Принцип гуманізації управління як один з провідних принципів освітнього менеджменту / Л. Карамушка // Освіта управління. – 2002. – № 4. – С. 41-60.
2. Карамушка Л. Психологія управління : навч. посіб. / М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
3. Кощинець О. Соціально-психологічні складові особистісного профілю керівника системи освіти / О. Кощинець // Збірник наукових праць. Філософія. Соціологія. Психологія. – Івано-Франківськ : Плай, 2001. – Вип.5. – Ч.1. – С. 267-273.
4. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в стратегії освітнього простору. – К. : Педагогічна думка, 2009. – 520 с.
5. Хриков Є. Управління навчальним закладом / Є. Хриков – К. : Знання, 2006. – 365 с.

УДК 349

В.Ю. Дем'янова, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.ю.н., доцент Давидова Н.О.

УПРАВЛІННЯ ПРИВАТНИМИ ДОШКІЛЬНИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ: ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Сучасні зміни у реформуванні системи освіти в Україні потребують удосконалення в сфері розвитку навчальних закладів усіх типів та форм власності, оновлення змісту їх діяльності, запровадження сучасних технологій організації освітнього процесу, його матеріально-технічне та науково-методичне забезпечення, поліпшення роботи з педагогічними кадрами тощо.

Реформування всіх ланок освіти потребує створення науково обґрунтованих систем управління, в тому числі і приватною дошкільною освітою, що є об'єктивно необхідним фактором на сучасному етапі перебудови освітньої системи країни. Сьогодні ми можемо спостерігати посилення прагнення працівників закладів освіти в необхідності модернізації цілей, завдань і принципів дошкільної освіти, як основоположних підвалин системи освіти.

Державна політика дошкільної освіти враховує значну роль та важливе значення дошкільної освіти, створює відповідні умови для її розвитку відповідно до вимог розвитку людини нової інформаційної епохи. Сьогодні рівень дошкільної освіти перебуває на перехідному етапі старої системи світоглядних цінностей і формуванням нових освітніх підходів з орієнтацією на європейський освітній процес та поєднанням вітчизняних освітніх надбань. Дошкільна освіта є самостійною системою, обов'язковою складовою освіти в Україні, яка гармонійно поєднує сімейне та суспільне виховання. Найпершим суспільним середовищем для дитини стає дошкільний навчальний заклад, метою якого є забезпечення гармонійного розвитку особистості дитини, її фізичного і психічного здоров'я, виховання ціннісного ставлення до природного й соціального довкілля, до самої себе, фор-

мування механізмів соціальної адаптації та творчого втілення в умовах життя в товаристві незнайомих дітей і дорослих. Сучасні зміни в житті українського суспільства вимагають нового підходу до структури і змісту освіти. Держава має на меті перетворення освіти на пріоритетну галузь, покликану примножувати інтелектуальний та науково-технічний потенціал країни. [1, с.8]

Важливе місце серед чинників успішного управління закладами дошкільної освіти приватної форми власності займає вивчення наукових засад управління дошкільною освітою: цілі, структура, принципи, функції і методи; організаційно-правові засади управління сучасним навчальним закладом, роль, місце і функції органів управління на державному та регіональному рівні. Також, важливо розкрити державно-суспільний характер управління приватною дошкільною освітою в Україні. [2, с.5]

Дошкільна освіта є важливою сферою реалізації прав людини, забезпечуючи рівні можливості в отриманні якісної освіти. В нашій країні дошкільна освіта є первинною складовою системи освіти. Держава визнає її пріоритетну роль і має створювати належні умови для здобуття.[3, с.3]. Законодавство України про дошкільну освіту базується на Конституції України і складається із Законів України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», інших нормативно-правових актів та міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. [4, с.1]. Ліцензування закладів дошкільної освіти приватної форми власності, здійснюється згідно Законів України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про ліцензування видів господарської діяльності»; постанов Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2015 р. № 609 «Про затвердження переліку органів ліцензування та визнання такими, що втратили чинність деяких постанов Кабінету Міністрів України», від 30 грудня 2015р. № 1187 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти».

Принципи, на основі яких функціонує система дошкільної освіти: доступність для кожного громадянина освітньої послуги, що надається системою дошкільної освіти; рівність умов для реалізації нахилів, схильностей, здібностей, обдарованості, різнобічного розвитку дитини; єдність розвитку, виховання, навчання і оздоровлення дітей; єдність виховних впливів сім'ї і дошкільного навчального закладу; послідовність і спадкоємність між дошкільною і початковою загальною середньою освітою; відповідність змісту, рівня і обсягу дошкільної освіти, які забезпечуються мережею дошкільних навчальних закладів, особливостями розвитку і станом здоров'я дитини дошкільного віку. [3, с.87]

Компетентний правовий досвід управління приватним закладом дошкільної освіти з урахуванням суспільно-політичних процесів, що відбуваються в країні, а також розробка основ оптимального правового управління в сфері освіти неможливі без глибокого аналізу нормативно-правового регулювання та забезпечення дошкільної освіти, узагальненого дос-

віду суспільного розвитку у вигляді наукових надбань та їх трансформації в управління різних суб'єктів та об'єктів освіти відповідно до їх специфіки і умов діяльності.

Література

1. ERA – ЄВРОПЕЙСЬКА ДОСЛІДНИЦЬКА АСОЦІАЦІЯ. Діагностика сектору дошкільної освіти в Україні [Електронний ресурс] / ERA – ЄВРОПЕЙСЬКА ДОСЛІДНИЦЬКА АСОЦІАЦІЯ – Режим доступу до ресурсу: <http://eura.org.ua/wp-content/uploads/2010/01/ERA>
2. Бабій І. В. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРИВАТНОЇ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ /навчально-методичний комплекс/ [Електронний ресурс] / І. В. Бабій // Умань. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <http://dspace.udpu.org.ua:8080/jspui/bitstream/6789/2588/1/Pruvatna%20doschkilna%20osvita.pdf>.
3. Апрелева І. В. "Реалізація принципу доступності до суспільного дошкільного виховання в Україні (20 – 30-ті роки ХХ століття)" [Електронний ресурс] /<https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUK EwiW0oOv2OPWAhWkLMAKHerpBV4QFggkMAA&url>
4. Закон України "Про дошкільну освіту" [Електронний ресурс]. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2628-14>.

УДК 37.032

О.М. Єрема, магістр,
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – д.психол.н., професор Міляєва В.Р.

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВЧИТЕЛІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ

Проблеми освіти та професійного самовдосконалення вчителів загальноосвітніх навчальних закладів з кожним роком стають все більш актуальними. У багатьох країнах розробляються національні стратегії і державні програми розвитку освіти вчителів, проявляється загальна тенденція значного розширення участі вчителів в різних формах навчання, підготовки і перепідготовки. Міжнародні організації наголошують на тому, що професійне самовдосконалення є одним з прав людини, яке має бути забезпечене для всіх, як обов'язкова умова для створення і збереження особистого, соціального та економічного добробуту, що завжди важливо як для конкретного індивіда, так і для суспільства в цілому.

В останні роки управління професійним самовдосконаленням вчителів загальноосвітніх навчальних закладів розглядається як один з аспектів педагогічного менеджменту поряд з управлінням персоналом та управлінням якістю освіти. Процес управління є циклічним і безперервним, полягає в послідовному виконанні його циклів: «мета – дія – результат – нова мета». Управління професійним самовдосконаленням будується на теоретично обґрунтованих підходах до освіти вчителів.

Важливість дослідження проблеми управління професійним самовдосконаленням вчителів актуалізується у зв'язку з потребою реалізації державної політики в галузі освіти. З огляду на зазначене, виникає потреба не в локальних нововведеннях в зміст і організацію професійної діяльності вчителя, а в управлінському супроводі їх професійного саморозвитку, який обумовлює відповідність професійного рівня до цивілізаційних змін, які відбуваються в суспільстві.

Метою нашого дослідження було визначення шляхів, форм та методів управління професійним самовдосконаленням вчителів загальноосвітніх навчальних закладів.

Проблема професійного розвитку вчителів завжди перебувала у полі зору вчених і науковців-дослідників: Н. Гузій, Б. Д'яченка, Н. Клокар, О. Красношликової, В. Пуцова, В. Семиченко, Т. Сорочан та ін. Актуальними для дослідження проблеми управління професійним розвитком є праці дослідників В. Афанасьєва, Г. Дмитренка, Г. Єльнікової, В. Лазарева, В. Маслова, А. Орлова, Г. Попова, М. Поташніка, Н. Сунцова, П. Третякова, Н. Хмеля, Т. Шамової.

Істотний внесок у теорію і практику управління професійним розвитком вчителів здійснили такі науковці: В. Бім, Я. Колкер, В. Лapidус, Е. Масликов, Е. Пасова, Е. Полат, В. Сафонова, Т. Серова, Р. Томашина, С. Бруфита. У них запропоновано принципово нові шляхи розвитку соціально-культурної компетентності вчителів.

Однак при всій значущості згаданих робіт, проблема професійного саморозвитку вчителів загальноосвітніх навчальних закладів, у контексті цивілізаційних змін які відбулися останніми роками, ще не знайшла свого відображення у теорії і практиці управління освітою. Актуальність проблеми, недостатня її розробленість в науці та практиці, необхідність розв'язання зазначених протиріч визначили вибір теми роботи.

Саме тому було висловлено думку про необхідність дослідження моделі управління професійним самовдосконаленням вчителів загальноосвітніх навчальних закладів.

Основною ціллю свого дослідження ми ставимо розвиток управлінських аспектів професійного самовдосконалення вчителів. Дану ціль вирішуємо через наступні завдання:

1. Визначити сутність змісту понять «професіоналізм», професійна компетентність».

2. Розробити модель управління професійним самовдосконаленням вчителів загальноосвітніх навчальних закладів.

3. Розробити комплект методичної документації щодо забезпечення управління професійним самовдосконаленням вчителів загальноосвітніх навчальних закладів.

Отже, в роботі проаналізовано основні поняття та сутність професійного самовдосконалення вчителів загальноосвітніх навчальних закладів

та розроблені рекомендації щодо забезпечення ефективного управління професійним самовдосконаленням вчителів.

Викладені в роботі методичні рекомендації можуть бути використані в науково-дослідній роботі для подальших досліджень загальних і спеціальних питань стосовно управління професійним самовдосконаленням вчителів загальноосвітніх навчальних закладів. А також у навчальному процесі при підготовці лекцій, відповідних розділів підручників і навчальних посібників, при викладанні навчальної дисципліни, а також у науково-дослідній роботі студентів.

Перспективними є подальші дослідження, спрямовані на розробку ефективних засобів управління професійним розвитком вчителів.

УДК 65.015.07

В.Р. Зоз, бакалавр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н., старший викладач Казак О. О.

КАДРОВА ПОЛІТИКА ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПРИКЛАДІ ПРАТ «КИЇВСТАР»

Приватне акціонерне товариство «Київстар» є одним з найкрупніших операторів в Україні, яке розпочало свою діяльність ще у 1994 році. Історія неймовірного успіху компанії пояснюється тим, що вона була «першопрохідцем» на ринку мобільного зв'язку України, а також проведенням вдалої кадрової політики на початку своєї діяльності.

Розгляд та аналіз здійснення кадрової політики компанією «Київстар» є досить актуальним та цікавим, адже компанія є провідним оператором телекомунікацій України та отримала багато нагород у таких номінаціях, як «Кращий роботодавець» (2011-2012 рр.), «Найбільш шановані роботодавці України 2009».

Компанія працює за лінійно-функціональною структурою. Перевагами такої структури є досить швидке здійснення всіх управлінських рішень, наявність висококваліфікованих кадрів з певного профілю. Недоліками є погіршення злагодженості в роботі підрозділів, повільне прийняття рішень. Дана структура найкраще забезпечує здійснення ефективного ведення бізнесу мобільних послуг, оскільки компанія має можливість контролювати окремо кожен підрозділ.

На початку діяльності в компанії «Київстар» була запроваджена програма розвитку кадрів, що розглядалась як вагома складова у підвищенні ефективної роботи працівників. На першому етапі здійснення даної програми передбачалася індивідуальна праця менеджера з розвитку персоналу з керівниками підрозділів. Навчання відбувалося відповідно до потреб підрозділу, в якому працював відповідний керівник. Цей етап забезпечував розвиток вузькоспеціалізованих навичок та знань. Але такий формат ро-

боту з кадрами не враховував індивідуальних потреб працівників, що ускладнювало підвищення їхньої кваліфікації. Тому було прийнято рішення про перехід на нові програми, такі як програма функціонального навчання, програма розвитку кадрового резерву, програма розвитку талантів та програма розвитку компетенцій.

На сьогодні програма розвитку кадрів включає такі форми роботи з працівниками, як наставництво та саморозвиток (рис.1) Наставництво передбачає здійснення допомоги в адаптації персоналу, подальші консультації, взаємодопомогу та обмін досвідом. Саморозвиток спрямований на підтримку та створення відповідних умов для особистого та професійного розвитку працівника.



Рис 1. Складові програми розвитку кадрів на ПрАТ «Київстар».

Для повного аналізу здійснення кадрової політики в компанії потрібно розглянути динаміку руху робочої сили протягом 2012-2016 рр. (рис. 2).

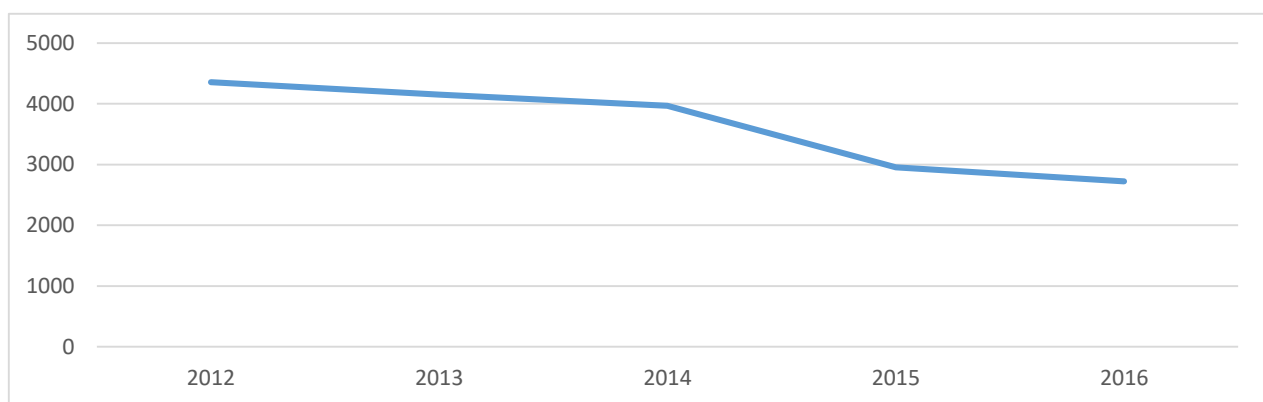


Рис. 2. Динаміка руху людського ресурсу на ПрАТ «Київстар».

Отже, на графіку спостерігається тенденція до зменшення кількості працівників. Таке явище пояснюється масовими звільненнями, що розпочалися ще у 2014 році. Головною причиною звільнень є зміна керівництва, яке запровадило перехід компанії на нову структуру. Така структура передбачає зменшення кількості адміністративних рівнів та надання співробітникам більше повноважень. З погляду працівників така зміна мала тільки негативний характер. Як наслідок, у 2015 році відбувся скандал з приводу некоректного звільнення значної кількості працівників. Це негативно відобразилося на репутації компанії. Але дана кадрова реорганізація мала позитивні наслідки для майбутньої діяльності ПрАТ «Київстар». Вона дала можливість зменшити бюрократію, оптимізувати роботу компанії, здійснити введення нових ефективних технологій.

Для покращення ситуації та забезпечення стабільної роботи компанії «Київстар» потрібно переглянути та вдосконалити свою кадрову політику.

Отже, ПрАТ «Київстар» досить успішно здійснює кадрову політику. Така ефективність доведена багатьма національними нагородами. Але незважаючи на всі позитивні аспекти, компанії потрібно покращити мікроклімат та вдосконалити стратегію здійснення діяльності, щоб ефективніше працювати та збільшити доходи компанії.

Література

1. Балабанова Л. Управління персоналом: навчальний посібник / Мін-во освіти і науки України. - К. : Професіонал, 2006. - 511 с.
2. Звіт за 2012 -2016 роки і консолідована фінансова звітність [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://kyivstar.ua/ru/about/about/partners>
3. Савельєва В. Управління персоналом: навчальний посібник /М-во освіти і науки України. - К. : Професіонал, 2005. – 335 с.
4. Чорнобиль О. В. Адаптація персоналу як напрям діяльності систем навчання та розвитку вітчизняних підприємств / Журнал «Теорія та практика державного управління». – Вип. 1 (48), 2015.

УДК: 37.09:005.96

М.М. Майорова, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.ю.н., доцент Давидова Н.О.

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В УКРАЇНІ

Регулювання трудових відносин у сфері освіти має багато специфіки і відмінностей від загального правового регулювання, це проявляється насамперед на стадії виникнення трудових відносин.

Праця людини, її результати завжди цінувалися суспільством, визначали в цьому становище людини. Тому такі важливі права, як право на працю та інші тісно пов'язані з ним права закріплені в Конституції України. Ефективність економіки будь-якого суспільства, визначається якістю наявних трудо-

вих ресурсів та способом їх використання в сфері освіти, тому що основною продуктивною силою є персонал з його здібностями та можливостями.

Сучасний розвиток державної економіки привів до усвідомлення того, що трудові ресурси є найефективнішим розміщенням капіталу, і розглядати їх необхідно як головне надбання організації. Адже тільки працівник з його фізичним і творчим потенціалом, здатністю до відтворення своєї робочої сили і саморозвитку, стає основним фактором розвитку суспільства і кожної окремої організації.

Головну і вирішальну роль у трудових ресурсах виконує працездатне населення в працездатному віці, це сукупність людей, переважно в робочому віці, здатним по своїм психофізичним даним до участі в трудовому процесі.

Управління трудовими ресурсами в Україні перебуває на етапі встановлення. Розвивається вітчизняний стратегічний менеджмент та менеджмент якості освіти. Починають оперувати термінами «імідж» та «бренд», які відносяться до закладів і установ освіти.

У зв'язку з цим, гостро постало питання управління трудовими ресурсами, які виступають першою робочою силою суспільного виробництва.

Розглядаючи управління трудовими ресурсами в позашкільній освіті, а саме на прикладі Комунального позашкільного навчального закладу «Київська Мала академія наук учнівської молоді», потрібно зазначити, що заклад діє на підставі Статуту, який затверджений Розпорядженням виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) від 03.09.2010р. № 699 «Про затвердження статуту комунального позашкільного навчального закладу "Київська Мала академія наук учнівської молоді"». Відповідно до статуту Заклад є юридичною особою, має самостійний баланс, рахунки в органах Державного казначейства, має печатку, штамп, бланки зі своєю назвою, веде бухгалтерський облік в установленому порядку.

Структура і штати Закладу розробляються директором у межах затверджених видатків на оплату праці відповідно до встановлених нормативів і затверджуються Департаментом освіти і науки.

Характерною особливістю у Закладі є те, що відповідно до Статуту, директор призначається та звільняється з посади директором Департаменту за погодженням із заступником голови Київської міської державної адміністрації згідно з розподілом обов'язків та за погодженням із Президією Національного центру «Мала академія наук України».

Згідно Статуту Київської МАН директор приймає на роботу і звільняє працівників, установлює порядок робочого дня, порядок проведення обліку робочого часу згідно із законодавством України про працю.

В Закладі також діє Колективний договір, відповідно до якого спільним рішенням Адміністрації та трудового колективу приймається рішення про використання частини коштів від фонду оплати праці Закладу, встановлюється щорічна відпустка 28 днів, а також надання працівникам до основної щорічної відпустки у зв'язку з одруженням, народження дитини, похованням членів сім'ї. Працівникам які працюють на комп'ютері щодо-

бово не менше 4-х годин встановити додаткову щорічну відпустку до 3-х календарних днів, а також встановити 4 календарних днів щорічної оплачуваної відпустки за ненормований робочий час окремим категоріям працівників: директор, заступник директора, головний бухгалтер.

Однією з особливістю управління трудовими ресурсами в «КПНЗ «Київська МАН» є те, що преміювання працівників здійснюється відповідно до Положення «Про преміювання працівників Комунального позашкільного навчального закладу «Київська Мала академія наук учнівської молоді».

Успіх управління персоналом визначається двома основними чинниками: здатністю навчальним закладом чітко визначити, яка поведінка працівників потрібна для досягнення його стратегії, і можливістю застосовувати ефективні управлінські рішення для спрямування працівників на бажану поведінку. Обидва завдання однаково важливі й складні. Разом з тим потрібно пам'ятати, що позашкільна педагогіка відрізняється за своєю суттю від педагогіки школи тим, що ставить в центрі уваги не предмет, не зміст і навіть не метод, а особистість дитини, її потреби та інтереси, адже особливістю навчально-виховного процесу закладів системи позашкільної освіти є його побудова на принципах дитячої зацікавленості та добровільності.

Література

1. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. – К. : Юридична книга, 2005. – 358 с.
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом : навч. посіб./ Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканов А.М. – 2-ге вид. К.: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
3. Мерзляк А. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч.посіб. / Мерзляк А. В. [та ін.] ; під ред. Є. П. Михайлова. – Київ : Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.
4. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами / Є.П. Качан: навч. посібник. - К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2005.

УДК 371.2

С.А. Мірошниченко, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.н.держ. упр., доцент Панченко А.Г.

УПРАВЛІННЯ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

На сучасному етапі розбудови суверенної України відбувається поступовий перехід до ринкових відносин, приватної власності, комерційних структур, інтеграції виробництва; з'являються нові галузі науки і культури; впроваджуються інновації в усіх сферах виробництва. Не є винятком і освіта. Зміни, які відбуваються в системі освіти, пов'язані, перш за все, зі зміною парадигми освіти: на зміну авторитарній прийшла гуманістична парадигма, яка в центр сучасної освіти ставить особистість,

що розкривається в процесі самореалізації, активізації її творчого потенціалу. У чинному законодавстві України про освіту закріплено право навчальних закладів здійснювати інноваційну, а саме експериментальну освітню діяльність.

Пошук шляхів оновлення педагогічних систем здійснюється на різних рівнях: одні установи починають розробляти концепції оновлення, інші — вже сформувались як новий тип навчального закладу. Результатами експериментальних пошуків є якісно нові зразки освітніх систем, кожному з яких властиві специфічні структурно-організаційні особливості. Йдеться про нові типи навчальних закладів (адаптивні освітні установи, дитячі садки-школи, школи-лабораторії, гімназії, ліцеї тощо). Прикладом нового типу навчального закладу є Навчально-виховний комплекс «Спеціалізована школа I-III ступенів – ліцей» №20, яка є білінгвальним навчальним закладом.

Проблема управління експериментальною діяльністю навчального закладу є актуальною, тому що перед сучасним керівником постають питання: «Як управляти школою?» «Як подолати відстань від усвідомлення проблеми розвитку – до нової школи?» «Як привести до успіху учнів і педагогів?».

Сучасні вчені розглядають поняття “інновація” неоднозначно – як: “процес створення, поширення й використання засобів (нововведень) для розв’язання тих педагогічних проблем, які досі розв’язувались по-іншому [6, с. 356]”; “результат творчого пошуку оригінальних, нестандартних рішень різноманітних педагогічних проблем [4, с. 5]”; цілеспрямований і керований процес внесення змін в освітню практику шляхом створення, розповсюдження та освоєння нововведень [5] та ін. А продуктами «інновацій», а саме експериментальної педагогічної діяльності є нововведення, що позитивно змінюють систему освіти, визначають її розвиток і характеризуються як нові чи вдосконалені.

Як показує дослідження, організація експериментальної діяльності викликає утруднення у керівників ЗНЗ та методистів у зв’язку з тим, що процеси впровадження педагогічних інновацій вимагають відповідної професійної компетентності, творчості і вміння перейнятливості. Проблеми управління експериментальною діяльністю навчального закладу залишаються ще недостатньо дослідженими в теорії педагогіки. В таких експериментальних навчальних закладах триває інтенсивне переосмислення цінностей, долаються стереотипи педагогічного мислення, здійснюються глибинні, системні перетворення, що стосуються всіх аспектів реформування навчально-виховного процесу.

Як показує проведене анкетування серед учнів НВК №20, то результатами впровадження науково-дослідних робіт в навчально-виховний процес навчального закладу є підвищення якості освіти, зростання цікавості до навчання, використання інноваційних інформаційних сервісів, підвищення якості управління навчальним закладом, зростання професійної майстерності вчителів, тощо.

Управління експериментальною діяльністю навчального закладу передбачає вивчення керівником потенційної готовності фахівця до даного виду діяльності, передбачає вищий ступінь педагогічної творчості, педагогічне винахідництво нового в педагогічній практиці, що спрямоване на формування творчої особистості. Успішне керівництво експериментальною діяльністю школи виявляється в ефективному використанні вже створеного досвіду в нових умовах, удосконаленні відомого у відповідності з новими завданнями, в освоєнні наукових розробок та їх розвитку; у гнучкості при використанні запланованого в нестандартних ситуаціях; у влучній імпровізації як на основі точних знань і компетентного розрахунку, так і на високо розвинутій інтуїції; в умінні обґрунтувати як завчасно підготовлені, так і інтуїтивні рішення, в умінні фантазувати: бачити ближню, середню та далеку перспективи; в умінні продукувати ідею, реалізувати її в конкретних умовах, бачити всі варіанти вирішення однієї й тієї ж проблеми, використовувати досвід інших.

Керівник експериментального навчального закладу має бути готовий зіткнутися з такими труднощами як недостатня розробка механізму реалізації педагогічної інновації в конкретному навчальному закладі; відсутність необхідного навчально-методичного забезпечення; недостатня поінформованість вчителів з проблем організації і проведення експериментальної діяльності; відсутність сертифікованих критеріїв оцінки ефективності даної роботи; велике навантаження педагогів навчальною та іншими видами діяльності; обмеженість ресурсів та інші.

Отже, проблема управління експериментальною діяльністю навчального закладу не має чітких алгоритмів вирішення. Керівник окремого експериментального закладу повинен враховувати особливості навчального закладу, актуальність впровадження інновацій, відповідність чинному законодавству України, професійну компетентність фахівців, готовність педагогічного колективу до впровадження інновацій в навчально-виховний процес, наявність ресурсів, тощо. Лише тоді управління експериментальною діяльністю навчального закладу буде успішним.

Література

1. Даниленко Л. Управління процесом здійснення інноваційної діяльності в системі загальної середньої освіти // Післядипломна освіта в Україні. – 2003. – № 3. – 30. С. 70-74.
2. Кошка О. А. Педагогічний експеримент у системі інноваційної освітньої діяльності / О. А. Кошка, В. Ю. Красовська. – Хмельницький: ХОІППО, 2014. – 126 с.
3. Малихіна В. М. Організаційно-методичне забезпечення управління інноваційною діяльністю загальноосвітніх навчальних закладів в умовах великого міста: дис. канд. пед. наук : 13.00.01 / Малихіна В. М. – Київ, 2005. – 167 с.
4. Педагогічні інновації у сучасній школі – Київ: Освіта, 1994. – 315 с.
5. Попова О. В. Становлення і розвиток інноваційних педагогічних ідей в Україні в ХХ столітті / О. В. Попова. – Харків: ОВС, 2001. – 256 с.
6. Савченко О. Я. Дидактика початкової школи / О. Я. Савченко. – Київ: Освіта, 1997. – 400 с.

УДК 373.091:005.73

Л.В. Пількевич, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – д.н.держ., упр., професор Гонюкова Л.В.

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Сучасні тенденції у розвитку соціально-економічних процесів привертають увагу вчених до проблем розвитку організаційної культури як необхідної умови якісних змін всередині окремої організації. Сьогодні саме організаційна культура визначає шляхи прогресу організацій у системі економічних відносин, виступає єдиною ланкою між культурою особистості, відносинами у процесі розподілу і споживання благ в організаційних структурах різного рівня – від окремої організації до економічної системи в цілому.

Культура організації розглядається як один з основних компонентів у досягненні соціально-економічних цілей, підвищення ефективності управління персоналом та ефективності організації в цілому.

Між тим, організаційна культура навчальних закладів має певні особливості, які виділяють їх у сферу концепції сталого розвитку. Основна проблема в управлінні освітніми організаціями полягає в побудові такої системи управління закладом і організаційною культурою, як її елементом, яка була б здатна мати ресурси і стимули для підвищення ефективності діяльності, здійснення місії і збереження професійних і організаційних цінностей навчальних закладів в умовах ринкових перетворень [2].

Організаційна культура навчальних закладів найбільш органічно поєднується з деонтологічною моделлю педагогічної етики. Засади цієї концепції у практичній діяльності навчальних закладів формують універсальні принципи організаційної культури, моральні вимоги стосовно своєрідності професії, правила професійної поведінки; її особливості. [1].

Для виявлення факторів, які впливають на розвиток організаційної культури використовується SWOT- і PEST-аналіз з метою визначення макрооточення закладу а також його безпосереднього оточення.

Так, в результаті проведеного аналізу встановлено, що факторами зовнішнього впливу на діяльність загальноосвітнього навчального закладу і його організаційну культуру є:

- регуляторна функція держави у встановленні норм і стандартів надання освітніх послуг;
- соціокультурний фактор,
- вплив економічного і технологічного середовища, взаємодія з державними, громадськими організаціями. Важливими економічними чинниками є розмір валового національного продукту;

- частка витрат на систему освіти у відсотках ВВП;
- принцип фінансування навчальних закладів;
- забезпеченість основними фондами соціального забезпечення.

Основними факторами технологічного оточення є: технічне оснащення, освітні технології, інноваційні педагогічні розробки, впровадження нових методів навчання, реформація стандартів, тощо.

Внутрішні фактори організаційної культури закладу визначаються характером внутрішніх комунікацій і взаємодій між працівниками та керівництвом, відношенням педагогічних працівників до цінностей і цілей організації, доступність до засобів їх досягнення, дотримання педагогічно-етичних, деонтологічних принципів [3].

Таким чином, суть організаційної культури навчальних закладів полягає у дотриманні цінностей і правил організації, педагогічної етики у її сталому розвитку, та з метою досягнення того стану, який здатен задовольняти усі вимоги і попит на освітні послуги членів суспільства на рівні міжнародних стандартів, зробити організацію такою, яка була висококультурною, мала позитивний імідж у конкурентному середовищі [2].

Управлінський аспект розвитку організаційної культури навчального закладу полягає у: регулюванні якості та ефективності діяльності самої організації; регулювання впливу державних, громадських організацій та нормативно-правових вимог на діяльність закладу освіти; регулювання діяльності педагогічних працівників.

З метою вдосконалення організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу слід розробити і ввести в дію комплекс документів з організаційної культури: кодекс організаційної культури, кодекс ділової поведінки співробітників, кодекс взаємин усередині організації та її партнерами, кодекс педагогічної етики; організувати заходи з навчання колективу основам організаційної культури; пропагувати серед працівників елементів організаційної культури: місії, цілі, стратегії розвитку, базових принципів щоденної праці, основні цінності та свята закладу; організувати конференції колективу для обговорення проблем, пропозицій з розвитку організаційної культури, тощо.

Література

1. Гриньова В. М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя : Теор. та метод. аспекти / В.М. Гриньова; Харківський держ. педагогічний ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Х. : Основа, 1998. – 298 с.
2. Карамушка Л. М. Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів : науково-методичний посібник / Л. М. Карамушка, А. М. Шевченко. – Біла Церква : КОІ-ПОПК. – 2013. – 104 с.
3. Савінова Н. В. Деонтологічна компетентність корекційного педагога в умовах інклюзивного навчання / Н. В. Савінова, М. І. Берегова // Молодий вчений. – 2015. – № 2(4). – С. 99-101. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_2%284%29_27

УДК 373.091:316.7

А.П. Преснякова, заступник директора з іноземних мов
НВК «Спеціалізована школа-ліцей» № 20, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.н.держ.упр., доцент Панченко А.Г.

УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ МІЖКУЛЬТУРНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА У ШКОЛІ

Входження України у загальноєвропейський освітній простір посилило вимоги до рівня освіти загалом та до рівня шкільної освіти зокрема. Нагальні потреби постають перед школою у створенні сприятливого освітнього середовища та спонукають до пошуку нових підходів до навчання та актуалізації нових форм і методів навчання. Одним із шляхів досягнення поставленої мети є впровадження європейських тенденцій в освіті, що пов'язані з ідеєю створення умов для розвитку особистості. Зважаючи на сучасний стан міжнародних зав'язків України, володіння іноземними мовами розглядається як важливий і необхідний засіб міжкультурної комунікації та дієвий інструмент створення успішного міжкультурного освітнього середовища.

Проведене дослідження спрямоване на вивчення основних напрямків підготовки учнів та вчителів до навчання і викладання з урахуванням умов міжкультурного розмаїття; на запровадження інноваційних підходів до вирішення складних завдань в системі освіти; забезпечення зв'язку між розробленими вже теоретичними положеннями та практичного викладання, які спрямовані на створення відкритого освітнього простору та забезпечення рівного доступу до освіти всім учням.

Міжкультурне освітнє середовище потребує поглиблення знань про представників інших культур, усвідомлення їхніх культурних відмінностей. В епоху багатокультурності, міжкультурна освіта формує фундамент для руйнування етнокультурних та історичних стереотипів.

Треба детально ознайомлюватися з багатокультурною освітою, метою якої є прищеплення міжетнічної толерантності, інтеркультурної свідомості, обумовленості загальнолюдських прав. Саме освітній процес виступає одним з найвпливовіших чинників покращення міжкультурної взаємодії.

Аналіз провідної практики щодо управління формуванням міжкультурним освітнім середовищем загальноосвітнього навчального закладу засвідчив, що певне міжкультурне освітнє середовище притаманне всім навчальним закладам, особливо тим, які мають поглиблене вивчення предметів гуманітарного циклу, а саме поглиблене вивчення іноземних мов, білінгвальне навчання та ті заклади, в яких зустрічаються діти різних етнічних груп або національностей.

Особливе значення у формуванні міжкультурного освітнього середовища відіграє, на нашу думку, національне виховання, країнознавчий підхід, міжкультурні зв'язки, формування толерантних якостей в учнів.

Ключовим складником формування міжкультурного освітнього се-

редовища є формування в учнів міжкультурної компетентності, яка базується, в свою чергу, на сформованості таких необхідних якостей особистості як: розуміння культурного різноманіття світу та універсальних етичних принципів та цінностей людства. Ці якості відповідають за шкалою вимірювання міжкультурної компетенції когнітивному критерію; прагнення до збагачення власного міжкультурного досвіду, усвідомлення цінності кожної нації, культури; бажання пізнати культуру країни через її мову – мотиваційно-ціннісний критерій; вміння з повагою ставитися до оточення; вміння регулювати, уникати конфліктів, знаходити компромісне рішення; сформованість комунікативних навичок - це якості, притаманні діяльній особистості критерію формування полікультурної компетенції; самостійність, гнучкість мислення та творчої діяльності; уміння прогнозувати результат своїх дій – рефлексивний критерій [3].

Здійснений аналіз стану формування міжкультурного освітнього середовища НВК №20 свідчить про достатній рівень формування в учнів міжкультурної компетентності. Учні добре розуміють різноманітність спільнот, вони володіють міжкультурними знаннями, сформовані навички міжкультурної комунікації, підтримують толерантні відносини з іноземними співрозмовниками, виявляють інтерес до вивчення іноземних мов.

Аналіз отриманих результатів дозволив нам зробити висновок, що формуванню міжкультурної компетентності учнів у НВК №20 приділяється належне, розвиваюче ставлення. Для цього в навчальному закладі створюються необхідні умови та задіюються усі ресурси для формування та вдосконалення в учнів комунікативної та міжкультурної компетентностей, тим самим створюються умови розвитку оптимального міжкультурного освітнього середовища. Відбувається становлення важливих особистісних якостей молоді у взаємодії з багатовимірним світовим суспільством, що відбувається в рамках школи ефективно і цілеспрямовано.

В ході дослідження були розроблені рекомендації щодо поліпшення формування в учнів міжкультурної компетентності і формуванні міжкультурного освітнього середовища. міжкультурне освітнє середовище складається з вивчення цілої низки окремих аспектів: лінгвістичних, прагматичних, естетичних, елітних. Учень має володіти фоновими знаннями про країну виучуваної мови, потрібно більше інформації щодо літератури, історії, видатних людей, досягнень науки. У процес міжкультурного спілкування повинні бути включені всі аспекти культури. При цьому процес вивчення культури має бути багатограним: вивчення не тільки елітарної культури країни, але і поведінкових особливостей народу країни, мова якої вивчається, невербальна мова, національні особливості мислення. Для реалізації цих ідей велика увага має приділятися взаємозв'язку між процесами оволодіння рідною культурою і вивченням іноземної мови та культури. Необхідним є застосування лінгвокраїнознавчого підходу.

Важливим аспектом становлення міжкультурного освітнього середовища є формування в особистості ціннісних орієнтацій. Йдеться про ключові цінності демократичного суспільства, принцип гуманізму, самоіден-

тифікація, толерантність у ставленні до представників інших культурних спільнот. Формуванню таких якостей у учнів НВК №20 сприяють введення інтегрованих предметів - спецкурсів білінгвальних предметів іноземними мовами, проведення уроків-презентацій, організація диспутів, дебатів, виконання творчих завдань. Застосування педагогами методів інтерактивного навчання, методу рольової гри, технології проектного навчання. Особливу роль відіграє використання інформаційних технологій, як додаткове джерело інформації та засіб проведення ділових ігор, презентацій.

Ефективним вектором формування міжкультурної компетентності є застосування комунікативних стратегій, які визначають вибір мовних засобів і способів вираження змісту в рамках комунікативного процесу. А також знаходження мотивів, установок та спонукань комунікантів, що визначають їх орієнтацію на певну систему стратегій і тактик. Особливо вдало учні НВК №20 застосовують комунікативні стратегії перебуваючи в країні, мова якої вивчається, в рамках шкільних обмінів, або виступів на конференціях, або беручи участь у різноманітних конкурсах від Посольств Франції, Канади.

Доцільне також впровадження комунікативної стратегії «win-win». Спілкування та взаємодія, метою якої є вирішення конфліктних ситуацій та пошук альтернативних рішень, вирішення проблем за умови врахування інтересів кожного учасника конфлікту. Орієнтація навчання учнів на самостійну творчу діяльність.

Аналіз отриманих результатів дозволив зробити висновок, якщо формування міжкультурного освітнього середовища, а також необхідних компетентностей – спеціально не здійснюється, то стихійне становлення цієї важливої особистісної якості відбувається неефективно і повільно, цей процес потрібно удосконалювати. Освіта стає провідником національних та загальнолюдських цінностей, сприяє розумінню та поглибленню знань не тільки про власну культуру, але й культуру та традиції інших народів чи етносів, виступає захисником свободи людини зі всіма її індивідуальними рисами, інтересами, орієнтаціями.

УДК 37.091.113:005.9

О.М. Сидоряк , магістр
Київського університету імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.ю.н., доцент Давидова Н. О.

РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Зміни, які відбулися у всіх сферах життя України за останні роки, призвели до реалізації освітньої та правової реформ, створення нового правового простору. Нові закони в сфері освіти, постійний процес законотворчості на державному рівні, вирішення практичних питань забезпечення функціонування закладів освіти вимагають від їх керівників досконало-

го знання нормативних актів, якими треба керуватися під час професійної діяльності, вміння розуміти вимоги цих нормативних актів. На жаль, сучасна система правової підготовки не вирішує в цілому ці завдання. У зв'язку з цим загострилася актуальність проблеми якісної професійної підготовки управлінських кадрів в системі вищої освіти, яка набула не тільки нових правових форм, але й нового правового змісту.

Процеси глобальних змін, що відбуваються на сучасному етапі розвитку освіти потребують нових підходів і принципів управління навчальними закладами, пріоритетними серед яких стають основи теорії менеджменту як науки про конкурентоздатне професійне управління. Професіоналізм керівника має базуватися на компетентному підході до управління діяльністю навчального закладу. Бути компетентним – означає уміти мобілізувати в кожній конкретній ситуації знання та досвід. Основними функціями керівника навчального закладу можна вважати наступні [4, 217]:

- бачення стратегії (обізнаність із філософією освіти, законодавчою та нормативною базою, особливостями розвитку місцевих освітніх систем, уміння прогнозувати розвиток школи тощо);

- керівництво освітнім процесом та його моніторинг (обізнаність із методичними основами, теорією та практикою навчально-виховного процесу, уміння організувати роботу персоналу, готовність приймати управлінські рішення та здійснювати моніторинг якості управління навчальним закладом тощо);

- мотивація та управління персоналом (обізнаність із теоретичними основами, психолого-педагогічними особливостями, формами і методами роботи з персоналом, уміння використовувати ті чи інші стимули, розв'язувати конфліктні ситуації, готовність до виправданого ризику, здатність толерантно ставитися до опонентів тощо);

- управління розвитком та фінансами (обізнаність з основами економіки й маркетингу та відповідною законодавчою і нормативною базою, уміння ефективно використовувати матеріальні та фінансові ресурси, здійснювати фандрайзинг і маркетинг, бути готовим до запровадження інновацій тощо);

- внутрішня та зовнішня комунікація (загальні знання про комунікаційні процеси, володіння іноземними мовами; уміння організувати такі сучасні форми взаємодії, як робота в команді; готовність до управління навчальним закладом як відкритою педагогічною системою тощо).

Однією з провідних ідей створення моделі управління навчальним закладом є питання правової компетентності керівника. За останні десятиліття помітно зросла зацікавленість учених-педагогів, практиків у дослідженні правової компетентності керівників, яка виступає якісним показником ефективності управління навчальним закладом та професіоналізму і підтверджує важливість та соціальну значущість проблеми. Поняття «компетентність» та «компетентнісний підхід» найбільше використовуються стосовно освітянської діяльності й означає поінформованість, обізнаність, авторитетність, освіченість у певній галузі. Словник сучасної англ-

лійської мови (competence – коло питань, у яких людина добре обізнана, має знання та досвід) пояснює його як багатозначне:

- 1) здатність і вміння здійснювати необхідну діяльність;
- 2) володіння спеціальною сферою знань;
- 3) спеціальні вміння для виконання певних професійних обов'язків.

Компетентність сучасними фахівцями у галузі педагогіки та психології розглядається як володіння відповідними знаннями та здібностями, що дозволяють людині обґрунтовано судити про певну галузь та ефективно діяти в ній. Словник професійної освіти [5, 149] подає компетентність як сукупність знань і вмінь, необхідних для ефективно професійної діяльності: вміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію. Г. Єльникова [1] компетентність визначає як здатність людини успішно задовольняти індивідуальні й соціальні потреби, діяти й виконувати поставлені завдання. Правова компетентність є складовою професійної кваліфікації керівника, визначальним чинником вдосконалення управління закладом і результативності його управлінських дій. Це багатофакторне і багатокомпонентне явище, яке репрезентоване своїм поняттєво-термінологічним апаратом, базуючись на знаннях різних галузей наук – філософії, соціології освіти, психології управління, культурології, економіки освіти, маркетингу освітніх послуг. Під поняттям «правова компетентність керівника» розуміється інтегральна професійно-особистісна характеристика керівника, яка відображає високий рівень оволодіння компетенцією в сфері трудового права, а також комунікативні здібності та особисті якості керівника, які забезпечують нормативно-правове врегулювання ситуацій в управлінні персоналом закладу; високий рівень правових знань, умінь та навичок.

Правова компетентність – це складне, цілісне й інтегроване утворення, яке передбачає: знання про основні сфери та механізми правового регулювання суспільного життя; уміння виділяти правові аспекти в життєвих ситуаціях і визначати доцільність їх вирішення правовими засобами; уміння аналізувати правову ситуацію, яка склалася, з різних позицій і з урахуванням юридичних процедур; уміння бачити правові наслідки рішень, які приймаються; готовність та уміння використовувати механізми і засоби правового вирішення проблем. В структурно-функціональну характеристику правової компетентності керівника навчального закладу включаються наступні компоненти: Когнітивний компонент – передбачає знання фундаментальних основ трудового права, теорії управління персоналом, причин виникнення трудових спорів; розуміння структури правової діяльності в управленні працівниками. Через змістові характеристики даного компоненту можливо визначити рівень правової освіченості майбутнього керівника, його налаштованість на неперервну правову самоосвіту, правову поінформованість як результат вияву ним пізнавальної самостійності. Правова освіченість — це на-

явність у керівника сукупності правових та професійних знань, поглядів, переконань, правових установок тощо, які надають їй можливість правильно оцінити соціальну роль права як рівної міри свободи, справедливості, захисту її прав і законних інтересів [5, 208]. Сутність правової освіченості полягає передусім у тому, що особа знає свої конституційні права та обов'язки і відповідно до цього обирає той чи інший варіант поведінки, який не суперечить закону та характеризує її реальну підготовленість і можливість діяти зі знанням справи. Правові знання – це відображення у свідомості майбутнього керівника об'єктивно існуючого права (комплекс знань основ Конституції України, законів України про освіту, знання з основ теорії правовідносин, освітнього права, знання юридичних процедур захисту своїх прав). Критерій «знання права» — це своєрідний запас правових знань про правові принципи, конкретні правові норми і законодавчі акти, з дією яких людина має справу найчастіше у професійній трудовій діяльності, побуті, громадському житті, сім'ї. Це своєрідний мінімум правових знань і уявлень, який потрібний людині для правильної орієнтації у складній системі правових відносин, для регулювання особистої поведінки і оцінки поведінки інших осіб, для виконання вимог закону. Мотиваційно-ціннісний компонент – це позитивне відношення керівника до управлінської діяльності з позиції норм законодавства про освіту, усвідомлення необхідності та наявності бажання здійснювати професійні дії з позиції суб'єкта освітніх правовідносин. Даний компонент характеризує наявність ціннісних орієнтацій керівника і відображає його професійно-особистісну зацікавленість в дотриманні правових норм у своїй діяльності. Правові цінності дозволяють керівникові здійснити соціально визнаний вибір своєї поведінки в управлінській діяльності. Правосвідомість – це сукупність правових поглядів та почуттів, які наділені нормативним характером та включають в себе як знання правових явищ, так і оцінку з точки зору класової (або загальнонародної) справедливості, а також нові правові вимоги, які відображають економічні та політичні потреби та інтереси суспільного розвитку [3]. Діяльнісний (поведінковий) компонент полягає в умінні керівника виконувати правову діяльність на оптимальному рівні активності, оволодівати нормами і правилами правової діяльності, адекватно орієнтуватися в правовій сфері життя. Виділення даного компоненту в структурі правової компетентності обумовлено тим, що засвоєння спеціальних правових знань – вагома, але недостатня умова успішності формування правової компетентності майбутнього керівника навчального закладу в процесі їх фахової підготовки. Діяльнісний компонент передбачає сукупність управлінсько-правових умінь, які актуалізуються в процесі здійснення управлінської діяльності й прийняття управлінських рішень. Особистісний компонент полягає в адекватній самооцінці, умінні управляти конкретними емоційними станами; діяти розумно і виконувати дії, спрямовані на досягнення усвідомленої мети.

Важливим чинником стабільного та ефективного функціонування навчального закладу є високоякісний педагогічний менеджмент, який в демократичному суспільстві ґрунтується на правових засадах. Розвиток правової компетентності керівника освітнього закладу забезпечує сприятливі умови для приведення змісту, форм і методів його управлінської діяльності у відповідність до вимог чинного освітнього законодавства та ефективною модернізації діяльності очолюваного ним закладу освіти в умовах демократизації суспільства та децентралізації управління освітою. Ефективність розвитку правової компетентності майбутнього керівника навчального закладу можна суттєво підвищити, якщо на основі теоретичного обґрунтування сутності й структури розробити відповідну науково-методичну систему її розвитку.

Література

1. Єльнікова Г. В. Компетентнісний підхід до моделювання професійної діяльності керівника вищого навчального закладу / Г. В. Єльнікова // Теорія та методика управління освітою. – № 4. – Київ, 2010.
2. Лукашева Е. А. Социалистическое правосознание и законность / Е. А. Лукашева. – М. : Юрид. лит., 1973. – 343 с.
3. Олійник В. В. Формування правової компетентності керівників навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / В. В. Олійник; Класич. приват. ун-т. — Запоріжжя, 2008. — 20 с.
4. Поза межами можливого: школа якою вона є / За ред. М. Мосієнко. – К. : Шкільний світ, 2004. – 264 с.
5. Професійна освіта: Словник: навч. посіб. / уклад. С. У. Гончаренко та ін.; За ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вища шк., 2000. – 380 с.
6. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / О. Ф. Скакун – Х. : Консум, 2001. – 656 с.

УДК 373.091:005.96

Т.В. Трохимчук, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – д.пед.н., професор Гладкова В.М.

СУЧАСНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТУВАННЯМ КАР'ЄРИ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА

Професійний розвиток педагогічних працівників є однією з найбільш гострих проблем сучасної освіти. Сучасна освіта потребує компетентних педагогів, орієнтованих на досягнення успіху в професійній діяльності та здатних планувати свій кар'єрний та професійний ріст. Необхідність самопроекткування потребує особистісно-професійного розвитку та саморозвитку.

Здатність до проектування дає людині можливість на ймовірній основі передбачати результати як власної діяльності, так і діяльності інших людей та подій. Передбачення можливого ступеню досягнення будь-якої цілі, за

умов певного способу дій, складає зміст процесу проектування як детермінованого фактора професійної підготовки майбутнього вчителя [4].

Аналіз психологічної літератури свідчить про підвищення інтересу в науці до вивчення проблем професійної кар'єри фахівця (серед українських та російських науковців – О.І. Бондарчук, Л.М. Карамушка, М.С. Лукашевич, Є.О. Могильовкин, О.Г. Молл та ін.). Професійну кар'єру в сучасному розумінні визначають як форму реалізації професійного потенціалу; планування професійної кар'єри розглядають як динамічну характеристику процесу, який приводить людину до успіху у своїй професійній сфері.

Базові принципи соціального проектування глибоко аналізуються в зарубіжній філософії та соціології такими ученими як Е. Гуссерль, А. Шюц, П. Бергер, О. Хабермас, Т. Парсонс, Р. Мертон, П. Штомпка та інші [1].

Здатність до кар'єрного проектування, що розглядається в контексті саморозвитку, виступає як здатність до передбачення подій зовнішнього та внутрішнього життя, пов'язаних із вирішенням задач майбутньої діяльності та саморозвитку. Під час проектування особистість ставить себе у центр проекту, передбачає результати не лише власної діяльності, але й себе в оновленій якості [4].

Проектування кар'єри дає можливість вийти за межі себе сьогоднішнього. У взаємозв'язку з самопізнанням воно дає можливість визначити перспективи особистісного розвитку, постає механізмом саморозвитку.

Найважливішим для забезпечення неперервності професійної кар'єри педагога є етап професійної підготовки: чим раніше людина починає замислюватися про те, чого вона бажає і чого чекає від своєї майбутньої професійної діяльності, тим успішніше проходить процес її професійного та кар'єрного зростання [2].

У широкому розумінні, кар'єра – це професійне просування, професійний ріст, перехід від одних ступенів професіоналізму до інших.

Кар'єра – це посадове просування, де наперед виходить досягнення певного соціального статусу, обіймання посади. Для ефективної реалізації своїх кар'єрних прагнень та управління персоналом організації педагогу, як майбутньому менеджеру освіти, необхідно чітко уявляти процес планування посадових пересувань.

Кар'єрна стратегія містить цілі, які людина переслідує у своїй кар'єрі, їх поєднання з життєвими цінностями, а також основні принципи і правила реалізації кар'єрних цілей [3, с.88].

Проектування індивідуальної життєвої стратегії – найважливіша умова реалізації своєї кар'єри. Правильна постановка кар'єрних цілей і розробка планів її реалізації передбачає проходження таких стадій [3, с.90]: розробка уявлень про особисті устремління; перехід від загальних уявлень про цілі до їх співвіднесення з реальними видами і способами діяльності; диференціювання цілей (поділ за часовими інтервалами – довгострокові, середньострокові і короткострокові); інвентаризація цілей (визначення пріоритетів, цільове планування і програмування).

Ефективність побудови кар'єри педагогічного працівника загально-освітнього навчального закладу істотно залежить від його акмеологічних здібностей (О.М. Зубова)[3, с.95]:

- досягнення максимально можливого на певному проміжку часу особистісно-професійного розвитку;
- самому створювати умови для висхідного руху в своєму особистісно-професійному розвитку;
- сприяти поступальному висхідному рухові в особистісно-професійному розвитку;
- сприяти поступальному висхідному рухові в особистісно – професійному розвитку своїх підлеглих;
- знаходити принципово нові способи інтенсифікації процесу особистісно-професійного розвитку при побудові кар'єри.

Загалом, кар'єрне проектування педагогічного працівника є складним багатоаспектним явищем, що має психологічну основу і характеризується низкою факторів, серед яких пріоритетне значення мають специфіка професійної самооцінки, смисложиттєві орієнтації та особистісне самовідношення.

Структура кар'єрного проектування педагогічного працівника є складним багатоаспектним утворенням і зумовлюється єдністю зовнішніх (об'єктивних) та внутрішніх (суб'єктивних) чинників. До перших належать умови життя педагога (соціальні, економічні, просторові характеристики). Другими є особливості суб'єктів кар'єрного проектування (ставлення до професії, усвідомлення її значущості). До таких особливостей належать їхні, психосоціальні, психофізичні та когнітивні властивості.

Таким чином, характерною особливістю змісту та технології всіх структурних елементів процесуально-змістовної моделі проектування кар'єри педагогічного працівника у процесі професійного розвитку є його спрямованість на створення можливостей та умов формування кар'єрної готовності, щоб розвиватися як менеджер. Проте особливості кар'єрного проектування протягом професійного розвитку учителів потребують подальшого вивчення та вдосконалення з урахуванням вікових особливостей та специфіки їх спрямованості на працю, і на основі цього розробки цілеспрямованої системи акмеологічного супроводу їх професіоналізації.

Література

1. Кон И.С. Психология ранней юности / И.С. Кон. – М. : Просвещение, 1989. – 255 с.
2. Максименко С.Д. Професійне становлення молодого вчителя: Навч. посібник / С.Д. Максименко, Т.Д. Щербак. – Ужгород : Закарпаття, 1998. – 105 с.
3. Основи акмеології для менеджерів освіти: Навчальний посібник / Г.Х. Яворська, В.М. Гладкова, О.А. Горчакова. – Київ: Освіта України, 2012. – 248 с.
4. Психологія і особистість / С.Д. Максименко та ін. // Науковий журнал. - №2 (8) Ч.1. – С. 258-259.

УДК 371.11

Л.О. Харитонова, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.н.держ. упр., доцент Панченко А.Г.

ЕКСПЕРТНЕ ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Глобальні зміни, що відбуваються в системі освіти України сьогодні вимагають нових підходів до управління середнім закладом освіти, які, у свою чергу, потребують синергії ресурсів управлінні щодо розвитку професійної компетентності педагогічного колективу. У зв'язку з цим перед сучасним закладом освіти постало завдання розробки і впровадження нових технологій експертного оцінювання професійної компетентності педагогічного колективу, як підґрунтя системи забезпечення якості освіти в цілому.

Формування та розвиток теорії управління школою в Україні, розглядалися у відносно не чисельних працях вузького кола дослідників, зокрема у роботах О. Адаменко, А. Дмитрієва, В. Кравця, В. Курила, Л. Наточія, В. Смоля, Є. Тунік, Є. Хрикова, О. Шевченко. Експертна оцінка діяльності ЗНЗ відображена у роботах таких вчених, як Н. Акінфієвої, О. Ануфрієвої, Б. Гершунського, В. Михеєва, А. Панченко, В. Черепанова та ін.

Управління середнім закладом освіти є процесом цілеспрямованого впливу суб'єкта управління (керівника) на об'єкт управління (соціальну систему), в результаті якого відбувається його якісна зміна [5].

Таким чином, досягти оптимальних результатів в управлінні школою можливо лише за умов якісної експертної оцінки діяльності педагогічного колективу.

А. Панченко у своїх працях зазначає, що «Експертне оцінювання є важливою проблемою у діяльності керівників освітнього закладу, має здійснюватися на засадах гуманізації системи освіти, співпраці працівників районних (міських) управлінь освіти, адміністрації шкіл різних форм та типів власності та педагогів»[4].

Експертиза як спосіб оцінювання, наприклад професійної компетентності педагогічних працівників експертами-спеціалістами, передбачає співвідношення власної оцінки, рефлексії професійного рівня суб'єкта оцінювання стосовно результатів зовнішньої експертизи, що сприяє підвищенню якості педагогічної й управлінської діяльності [2].

О. Касьянова під експертизою визначає «особливий спосіб вивчення дійсності, який дозволяє побачити та зрозуміти те, чого не можна просто виміряти або обчислити; його здійснюють компетентні та незалежні спеціалісти (експерти), саме суб'єктивній думці та відповідальному рішення експертів надають вирішального значення» [3].

Отже, головним призначенням експертизи є – забезпечення прийняття обґрунтованих і доцільних рішень. На цьому підґрунті експертизу можна визначити як застосування прикладного наукового знання та накопиченого практичного досвіду в певних предметних галузях для забезпечення прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Відповідно до плану роботи НВК «Школа I-II ступенів – лицей № 38 ім. В. М. Молчанова» на 2016 – 2017 навчальний рік було проведено експертне дослідження визначення рівня професійної компетентності педагогічних працівників. Метою даного дослідження була експертна оцінка рівня сформованості професійної компетентності вчителів з метою підвищення якості навчально-виховного процесу лицю. Завдання експертного дослідження полягало у: визначенні рівня готовності вчителів до самоосвіти та самовдосконалення; виявленні готовності вчителів до інноваційної діяльності; виявленні труднощів у прагненні педагогів до самовдосконалення, пошук оптимальних шляхів їх подолання; наданні методичних рекомендацій щодо удосконалення роботи адміністрації, методичних служб стосовно підвищення професійної компетентності вчителів.

З метою якісної експертної оцінки рівня сформованості професійної компетентності вчителів, нами було визначено критерії та показники рівня сформованості професійної компетентності педагогічних працівників лицю, а саме: когнітивний, процесуально-операційний, особистісно-рефлексивний. Когнітивний (змістовий) критерій є системоутворюючим, в якому знання, здатності впливають на результативність професійної діяльності. Процесуально-операційний критерій розглядається як технологічний блок перетворення знань у ефективні педагогічні дії. Особистісно-рефлексивний критерій утворюють інтегральні особистісні характеристики, які розглядаються як блок подальшого розвитку вчителя, його свідомості, професійно значущих особистісних якостей на рівні пізнавальних навичок, практичних навичок, гностичних умінь, комунікативних умінь, рефлексивно-регулятивних умінь, ставлень, емоцій, мотивації тощо [1].

Інструментарієм експертного дослідження було обрано: засоби збирання інформації (анкетування та тестування педагогічних працівників лицю); засоби первинної обробки даних (підсумкові таблиці); засоби ілюстрування результатів (діаграми, підсумкові таблиці).

У експертному дослідженні взяло участь 70 педагогічних працівників лицю, серед них вищої категорії – 41, 25 учителів – методистів, 11 старших учителів, 1 кандидат наук.

За результатами експертного дослідження визначення рівня професійної компетентності педагогічних працівників НВК «Школа I-II ступенів – лицей № 38 ім. В. М. Молчанова», можна зробити такі висновки: виявлено достатній рівень готовності вчителів до самоосвіти та самовдосконалення (87%); 82% учителів самовдосконалюється, вивчаючи наукову та методичну літературу, 32% педагогічних працівників беруть участь у колективних формах методичної роботи; для 92% вчителів інноваційна ді-

яльність є привабливою, оскільки впливає на підвищення інтересу до навчання учнів; найбільш вагомим фактором, який сприяє впровадженню нових технологій навчання, є власна ініціатива й творчість педагогів; згідно опитуванню основні проблеми, що заважають упровадженню нових технологій навчання в ліцеї є: не повною мірою оновлена навчально-матеріальна база ліцею; велика витрата часу на підготовку уроків за інноваційними технологіями.

Література

1. Адольф В. А. Теоретические основы формирования профессиональной компетентности учителя: – Дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. – М., 1998. – 560с
2. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / Гончаренко С. У. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
3. Касьянова О.М. Педагогічний аналіз навчального процесу в загальноосвітній школі як засіб підвищення його ефективності: Дис. канд. пед. наук: 13.00.01 / АПН України; Центральний ін-т післядипломної педагогічної освіти. – К., 2000. – 200 с.
4. Панченко А. Г. Експертне оцінювання методичної роботи в загальноосвітньому навчальному закладі [Електронний ресурс] / А. Г. Панченко // Институционный репозиторий Киевского университета имени Бориса Гринченко – Режим доступа: http://elibrary.kubg.edu.ua/483/1/A_Panchenko_2011_OD_1_IS.pdf – Назва з екрана
5. Рогова В. Б. Аналіз розвитку контрольної-аналітичної компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу у теорії та практиці післядипломної педагогічної освіти [Електронний ресурс] / В. Б. Рогова // Теорія і методика управління освітою. – 2016. – № 1(17). – Режим доступа: <http://umo.edu.ua/katalogh-vidanj/electronic-journal-the-theory-and-methods-of-educational-management-edition-1-17-2016> – Назва з екрана

СЕКЦІЯ 4.

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ НА ЗАСАДАХ ЛІДЕРСТВА

УДК 005.9:316.46

М.Л. Басок, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – д.н.держ.упр., професор Поспелова Т.В.

РОЛЬ КЕРІНИКА - ЛІДЕРА В УПРАВЛІНСЬКОМУ ПРОЦЕСІ

Першочергово, успішність будь-якої організації чи підприємства, в цілому, залежить від компетенції керівника. Як людина, яка очолює, має владу над колективом, керівник оперує безпосередніми формами впливу та спрямовує їх діяльність. Керівник навмисно делегує повноваженнями, в той час як лідер чинить не з волі організації, а добровільно веде за собою людей. Поєднуючи лідерські та управлінські якості можна забезпечити успішність виконання цілей організації. Дуже часто керівник є лідером абсолютно без всякої прив'язки до його формальної посади в ієрархії.

Якщо процес управління є діяльністю об'єднаних суб'єктів управління, спрямованою на досягнення певної мети шляхом виконання певних функцій із застосуванням відповідних методів та дотриманням принципів управління, то у більш широкому розумінні управлінський процес має бути спрямований на виконання місії організації. Місія організації - це головна мета її діяльності, пов'язана із задоволенням деякої потреби, яка існує поза межами організації та є причиною її існування. Наприклад, місія Wal-Mart зводиться до наступного твердження: «Ми заощаджуємо людям гроші і тому вони можуть жити краще» [1].

Зміст процесу управління характеризується спрямованістю управлінського впливу, яка визначає систему цілей діяльності; розподіляє ресурси формування необхідного для вирішення поставлених завдань виробничого потенціалу; визначає критерії та норми ефективності, обмежень, у яких відбувається управлінський процес [1].

Засобами здійснення управлінського процесу є управлінська праця, носії та канали передачі інформації. Основними спільними характеристиками в різних сферах продуктивної діяльності в різних сферах управління виступають: неперервність, нерівномірність, циклічність, послідовність, мінливість та сталість [1].

В загальному значенні керівництво і лідерство є засобом координації, організації відносин членів соціальної групи та управління з метою досягнення цілей; вони реалізують процеси соціального впливу в групі, різними способами, офіційними та неофіційними каналами; притаманна субординація відносин: у керівництві – чітка і закріплюється в посадових інструкціях, у лідерстві – менш помітна і ніяк не закріплена, тому часто лідерство здатне переходити у керівництво і навпаки; відбувається мотивування персоналу та реалізація соціального впливу на робочі групи.

Керівник - це представник найнижчої ланки сходинок менеджменту, людина, яка одночасно є лідером і ефективно управляє своїми підлеглими. Його мета - впливати на інших таким чином, щоб вони виконували роботу, доручену організації. Він безпосередньо працює з співробітниками. З технічної точки зору у кожного співробітника організації є той, хто стежить за його роботою. Керівництво може бути як формальним – з позиції менеджера та керівника, так і неформальним, де керівник є лідер [2].

Кожний представник команди менеджменту повинен прагнути стати лідером. Лідер – це людина, яка здатна впливати на окремі особистості і групи, спрямовуючи їх зусилля на досягнення цілей організації. Словом "лідер" можна назвати будь-якого члена управлінського ланцюжка, який висуває новаторські ідеї, викликаючи у інших бажання слідувати за ним. Отже, лідер - це не титул і не назва посади, а визнання досягнень, особливо якщо при цьому лідер наділяє повноваженнями своїх послідовників [3].

Для ефективної співпраці та досягнення результатів необхідно поєднувати керівництво з лідерством. Це поєднання містить в собі: вплив не тільки за рахунок влади, а приєднання соціальної взаємодії з підлеглими; управління через важелі «керівник – підлеглий/керівник-лідер – послідовник»; формальне-неформальне керівництво; зважати не тільки на внутрішньогрупові, а й на зовнішні обставини; поєднання зовнішніх соціальних систем з груповими [3].

Таким чином, можна дійти висновків, що розуміння сучасної ролі керівника та його значення організаторської діяльності для співробітників є передумовою усвідомлення того, що управлінець не може вдовольнитися лише формальним лідерством, яке автоматично забезпечує займана ним посада. Перш за все, для сучасного керівника є важливим бути соціальним лідером, який вже, по-друге, завдяки своїй особистості та посаді загалом може здійснювати лідерський вплив на співробітників, таким чином сприяючи досягненням поставлених цілей підприємства.

Література

1. Бардась А.В. Менеджмент: навч. посіб. / А.В. Бардась, М.В. Бойченко, А.В. Дудник. – Д.: Національний гірничий університет, 2012. – 381 с.
2. Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; Пер. с англ. О.И. Медведь. - М.: Вильямс, 2012. - 672 с.
3. Стаут Л.У. Управление персоналом. Настольная книга менеджера./Стаут Л.У., пер. С англ. – М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2006. – 536 с.

УДК 316.775.3:005.95

Ю.С. Громова, студент
Харківська державна академія культури
Науковий керівник - к.ф.н., доцент Остропольська З.М.

ВПЛИВ НЕФОРМАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА НА РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Керівник завжди являє собою ведучий і організуючий елемент будь-якої соціальної системи. Організація цілеспрямованої діяльності груп та колективів і управління ефективним здійсненням цієї діяльності відбувається у формі керівництва і лідерства. Поняття, які виражені цими термінами, мають як ряд подібних моментів, так і таких, що розрізняються. Керівництво являє собою феномен, який має місце в системі формальних, або офіційних відносин. Керівник, як їх носій, звичайно офіційно призначається і формує свої стосунки з людьми на підставі своїх посадових владних повноважень. Лідерство являє собою феномен, породжений системою неформальних, неофіційних відносин між людьми. Воно природним чином виникає в будь-якій групі на підґрунті впливу особистісного авторитету лідера на взаємини і поводження інших людей [2].

Неформальний лідер може стати керівникові компанії як серйозною перешкодою, так і надійною опорою. Неформальні лідери володіють такими характерними якостями: наявність активної потреби контролювати дії інших людей і управляти ними; вміння легко вступати в контакт з людьми, використовуючи при цьому найбільш вигідні у кожному конкретному випадку форми спілкування; здатність концентрувати на собі основні потоки психологічної інформації; швидка реакція на зміни норм поведінки[4]. Визначальний принцип лідерства – це визнання за людиною здатностей розуміти інтереси і потреби інших людей і управляти ними відповідно до цих інтересів і потреб. Поява неформального лідера викликана там, де керівник упускає які-небудь функції - неформальний лідер бере їх на себе. Так само мотивом бути неформальним лідером може бути бажання влади або необхідність самоактуалізації. Дуже часто вплив лідера залежить від ситуації. Більш високий інтелект, підготовка або досвід можуть з'явитися лише частковим підставою для лідерства. Зазвичай вирішальне значення має схильність до домінування, а саме - вміння виявляти ініціативу в міжособистісних відносинах, направляти увагу інших, пропонувати їм рішення, здатність розмовляти на їх мові. Залежно від впливу неформального лідера на колектив можна виділити конструктивних і деструктивних (позитивних і негативних) лідерів[1]. Неформальні лідери конструктивного типу впливають на компанію та роботу колективу позитивно. Вони ініціюють обмін інформацією, сприяють реалізації загальних інтересів, допомагають в адаптації нових співробітників і створенні корпоративної культури [5]. Неформальні лідери деструктивного типу використовують свій вплив, щоб

саботувати рішення керівника, протистояти змінам, можуть підірвати авторитет керівника, ставити під сумнів його розпорядження, знижуючи ефективність роботи і мотивацію співробітників. Звільнившись з місця роботи, вони можуть повести за собою частину колективу. Люди інстинктивно тягнуться до сильного духом, до тих, у кого хочеться вчитися, як жити так само. Так система замикається в коло, яке створює авторитет лідера і зміцнює його владу вже у свідомості людей, перетворюючи внутрішню владу в зовнішню. У своїй діяльності він робить головну ставку на людей і відносини між ними.

Феномен неформального лідерства в колективі - медаль зі зворотними сторонами. Завдання керівника - повернути її так, щоб направити авторитет такого лідера в потрібне русло. Головне - перерозподілити його енергію: вона повинна бути витрачена на рішення задач. У будь-якому колективі рано чи пізно з'являється такий лідер. Якщо його немає - це лише справа часу. Неформальний лідер має дві першорядні функції: допомагати групі в досягненні її цілей і підтримувати й зміцнювати її існування. Іноді ці функції виконуються різними людьми. Якщо це так, то в неформальній групі виникають два лідери: один для виконання цілей групи, інший - для соціальної взаємодії. Яким повинна бути взаємодія керівника і неформального лідера? Керівникові необхідно вміти контактувати з лідерами, тому що вони здійснюють певний, причому іноді істотний, вплив на колектив чи якусь частину його членів. У силу цього їх переважніше числити в складі своїх прихильників, ніж мати в їхньому обличчі прихильників конфронтуючої сторони. Слід зазначити, що лідерство здатне переходити в керівництво, а керівник може ставати лідером, що значно підвищує ефективність його керівництва в цілому. Ідеальною, найбільш сприятливою для ефективною управлінської діяльності, варто вважати ситуацію, коли формальний керівник є справжнім загально визнаним лідером колективу [2].

Таким чином, аби скомпонувати в собі риси керівника та лідера, треба звернути увагу на такі здібності управлінської діяльності:

1. Уміння масштабно мислити;
2. Уміння забезпечити позитивну самоорганізацію управлінської системи;
3. Формувати і підтримувати психологічний клімат;
4. Здатність сполучати три лідерські компоненти: діловий, інформаційний, емоційний [3].

Література

1. Менеджмент в АПК / Ю. Б. Королев, В. Д. Коротнев, Г. Н. Кочетова [и др.]. - М : Колос С, 2007. - 424 с.
2. Романовський О. Г. Психологія управління: навч. посіб. / О. Г Романовський, О. С. Пономарьов, Ф. О. Лаврентьева. - Харків: НТУ "ХПІ", 2001. - 161 с.
3. Травин В. В. Развитие управленческого потенциала. Модуль I : учеб.-практ.пособие / В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатова - М. : Дело, 2004. - 128 с. - (Модульная программа "Руководитель XXI века").
4. Хомяков В. І. Менеджмент підприємства / В. І. Хомяков. - Київ : Кондор, 2008. - 434 с.

УДК 316.46

С.Г. Кравець, викладач,
К.О. Харченко, студентка 3-го курсу
Університетський коледж
Київський університет імені Бориса Грінченка

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

У сучасних умовах трансформації економіки України постає питання формування та розвитку лідерських якостей сучасного управлінця. Адже саме такі індивіди зможуть здійснювати ефективний менеджмент в умовах жорсткої конкуренції, використовувати в своїй роботі здатність до адаптації та інноваційний досвід. Лідерство (англ. leadership) – реалізація організаційного керівництва, яка є інтегрованим втіленням особистих якостей та реальних дій [1]. Успішний лідер вдало вміє кооперувати командні та індивідуальні види діяльності підлеглих [3].

Питання формування лідерських якостей активно вивчаються такими вітчизняними та закордонними вченими: М. Гриньова, Г. Сорокіна, О. Дубасенюк, С. Калашнікова, Л. Карамушка, І. Адізес, Р. Блейк, В. Врум та інші. Опираючись на результати роботи цих науковців, слід відзначити, що кожна людина володіє певними лідерськими якостями, розвиток яких визначає її успішність як лідера в майбутньому. Схильність людини до лідерства залежить від її комунікативних та організаторських здібностей. Процес розвитку лідерських якостей має бути безперервним. Починається він з самого дитинства, коли проявляються вроджені якості лідера – бажання пізнавати навколишній світ та продовжується формуванням набутих якостей протягом усього життя. Одним з найбільш важливих етапів розвитку набутих лідерських якостей є період навчання у ВНЗ. У навчальному закладі особистість може виконувати формальні ролі: староста групи, голова гуртка, член студентського активу, так і неформальні – неформальний лідер студентської групи та інші [1]. У період навчання у ВНЗ будуть формуватись найважливіші лідерські риси майбутніх управлінців, до яких можна віднести: навички співробітництва; уникнення конфліктів; обробка інформації; прийняття оригінальних управлінських рішень; розподіл ресурсів; менеджментський хист; самоаналіз та самовдосконалення та інші [2].

Формування лідерських якостей особистості може здійснюватись у двох площинах: аудиторній і позааудиторній. В аудиторній площині ефективно формуються основні управлінські якості. Позааудиторна діяльність підкріплює ефективність розвитку лідерства і сприяє його реалізації в багатьох видах позааудиторних робіт:

- участі у студентській раді і студентському активі, що виконують функції зв'язку між студентами і управлінським апаратом ВНЗ. Забезпечуючи цю взаємодію, учасники їх розвивають: уміння об'єктивної оцінки, організаторсь-

ку проникливість, схильність до організаторської роботи, уміння брати відповідальність на себе, здатність до комунікацій і бачення ситуації в цілому;

- участі у творчих гуртках, що є джерелом нестандартного мислення, а також сприяють розвитку навичок командної роботи для реалізації спільних творчих проектів;

- розвиток наукового мислення в рамках наукових товариств, що готують студентів до здійснення наукових досліджень [3].

Ще одним видом позааудиторної роботи є участь у не профільних науково-практичних гуртках і товариствах, що дають можливість застосування лідерських якостей в інших сферах суспільної діяльності. Завдяки чому, реалізуючись як професіонали, управлінці зможуть швидше адаптуватись до кооперації та інтеграції різних видів діяльності.

У подальшому дослідження варто зосередити на професійно важливих лідерських якостях, вміннях, навичках, що формуються різними видами позааудиторних робіт, у майбутніх управлінців.

Література

1. Волосюк, Т.В. Проблема формування лідерської компетенції студентів вищої школи / Т.В. Волосюк // Електронні засоби та дистанційні технології для навчання протягом життя : тези доповідей X Міжнародної науково-методичної конференції, м. Суми, 13-14 листопада 2014 р. – Суми : Сумський державний університет, 2014. – С. 93-94.
2. Гриньова М.В., Сорокіна Г.Ю. Лідерство як спосіб життя менеджера загальноосвітнього навчального закладу / М.В. Гриньова, Г.Ю. Сорокіна // Соціально-економічні та гуманітарні аспекти світових інноваційних трансформацій: тези доповідей учасників I міжнародної науково-практичної конференції викладачів і аспірантів, м. Київ, 30 березня 2016 року – Київ: Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти», 2016. – с. 114-117.
3. Ротко О. М. Учнівське самоврядування як засіб розвитку лідерських якостей дітей-сиріт / О. М. Ротко // Розвиток професійної компетентності студентів педагогічного відділення в сучасних умовах : тези доповідей учасників IV регіональної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 23 квітня 2015 р. / Комунальний заклад «Хортицький національний навчально- реабілітаційний багатопрофільний центр» Запорізької обласної ради. – Запоріжжя, 2015. – С. 54-57.

УДК: 376.018:316.485.6

Д.Г. Кузьменко, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к. психол.н., доцент Редько С. І.

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В СПЕЦІАЛІЗОВАНОМУ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Кожен в житті прагне досягти поставленої мети використовуючи різні методи та засоби для її реалізації. Але нерідко люди, пов'язані спільною діловою активністю, стикаються у своїх інтересах і тоді відбувається конфлікт. Такі конфлікти дезорганізують людей, змушують їх керуватися емоціями, а не розумом. Тому однією з функцій директора

загальноосвітнього навчального закладу, є вміння запобігати виникненню конфліктних ситуацій в колективі, згладжуванню їх наслідків, вирішення спорів, вміння налаштувати людей з протилежними інтересами до співпраці та взаєморозуміння. Але часто управлінці, які не можуть зосередитися або оволодіти собою в конфліктній ситуації, стати на об'єктивну позицію, самі намагаються уникнути пошуку шляхів вирішення конфлікту або відкласти його.

Актуальність дослідження визначається наявністю конфліктів в колективі спеціалізованого загальноосвітнього навчального закладу. Серед характерних конфліктів виділяють конфлікти у системі «адміністрація-вчитель», «вчитель-вчитель», «вчитель-учень», «вчитель-батьки». Тому знання особливостей управління конфліктами є важливою складовою в роботі будь-якого педагогічного колективу, зокрема і директора школи. Дуже важливо керівнику, педагогу, ясно бачити структуру міжособистісних взаємин у колективі, щоб вміти знайти індивідуальний підхід до кожного з членів колективу та формувати і розвивати згуртований колектив.

Мета нашого дослідження полягає у ідентифікації причин виникнення та розробці засобів управління конфліктами у спеціалізованому загальноосвітньому навчальному закладі, їх апробація та розроблення пропозицій щодо їх застосування.

Як і безліч інших понять, у конфлікта є значна кількість тлумачень і визначень. Одним з них є таке: конфлікт – це відсутність згоди між двома і більше сторонами, які можуть бути конкретними особами або групами осіб. Кожна сторона робить все, щоб була прийнята її точка зору або мета, і заважає іншій стороні робити те саме.

Своїм виникненням теоретична конфліктологія зобов'язана Зімелю, Козеру і Дарендорфу та Марксу, який розкрив соціально-структурні причини конфліктів, умови їх подолання і підкреслив антагоністичний характер конфліктів. Зіммель описав соціально-психологічні фактори гостроти конфлікту і інтеграційні наслідки конфлікту. Найсерйозніші спроби аналізу і об'єднання різних теорій були зроблені Пьером ван ден Бергом і Джоном Тернером [2, с.27-29].

В результаті серії досліджень, виконаних фахівцями Йельського університету виникла теорія, згідно з якою соціально-психологічні конфлікти розуміються як особлива форма агресивної відповіді (прямої чи прихованої, стримуваної або пригнічуваної, спрямованої на причину агресії або на інший об'єкт) на ситуацію фрустрації. Безпосереднє дослідження конфліктів як реакції на особливості зовнішньої ситуації зв'язано з експериментальними роботами М.Дойча щодо інтерперсональних конфліктів та М.Шерифа щодо міжгрупових конфліктів. Ці дослідження були першими експериментальними розвідками у психології конфлікту [2, с.42-44].

За К. Левіним опис ситуації повинен бути більше суб'єктивним, ніж об'єктивним, тобто ситуація повинна описуватися з позиції індивіда, пове-

дінка якого досліджується, а не з позиції спостерігача. Тим самим Левін подолав несумісність внутрішнього та зовнішнього в інтерпретації джерел соціальної поведінки. Ідеї Левіна про природу конфліктів стали безпосереднім джерелом теорії Хайдера, згідно з якою взаємовідносини породжуються співвідношенням між попередньо сформованим уявленням про партнера по спілкуванню (симпатіями-антипатіями) та актуальним сприйняттям та оцінкою його поведінки [2, с.47-48].

В.С. Мерлін обов'язковою умовою виникнення конфлікту розглядає суб'єктивну невирішуваність ситуації, що не може бути нічим іншим, як результатом відповідної оцінки, інтерпретації її людиною [2, с.52].

Як відзначає Н.В. Грішина, сьогодні в психології остаточно утвердився підхід, що передбачає врахування суб'єктивного ставлення людини до різних подій та явищ, сторін оточуючого. Ймовірно, це результат могутнього посилення психологічної практики, для якої суб'єктивні переживання людини і є об'єктивним предметом роботи [2, с.53].

Управління конфліктом – це цілеспрямований, зумовлений об'єктивними законами вплив на динаміку конфлікту в інтересах розвитку або руйнування тієї соціальної системи, до якої має відношення конфлікт [1].

Від ефективності управління конфліктом залежить масштаб дисфункціональних наслідків, усунення чи збереження причин конфлікту, можливість наступних зіткнень тощо. Для цього в керівника загальноосвітнього навчального закладу є принципова перевага, що забезпечує йому стратегічне лідерство в конфлікті та його розв'язанні: право виробляти цілі, способи й методи їх досягнення, забезпечувати їх реалізацію, аналізувати результати.

Отже, мистецтво управління полягає в тому, щоб і в конфліктній ситуації не випустити з поля зору основні орієнтири в діяльності освітньої організації; враховувати їх, ухвалювати відповідні рішення; діяти розсудливо, обачно, але завжди послідовно й наполегливо [3].

Література

1. Войтович М.В., Карамушка Л.М. Психологічні основи розв'язання управлінських конфліктів в освітніх закладах // Управління закладами середньої освіти: психологічні аспекти. – К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2010. – С.129-149.
2. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління : Навч. посібник / Т. В. Дуткевич. – Київ : Центр навч. л-ри, 2005. – 456 с.
3. Карамушка Л. М., Чебатарьова О. А. Деякі підходи до здійснення експертизи внутрішньо-організаційних конфліктів // Конфліктологічна експертиза: теорія і методика. Вип. 3. – Київ: Т-во конфліктологів України, 2012. – С.47-50.

УДК 005.3

О.С. Легач, М.Е. Ямбулатов, Д.В. Юрченко
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н. Марухленко О.В.

УПРАВЛІННЯ НА ЗАСАДАХ ЛІДЕРСТВА НА ПРИКЛАДІ «РОЗЕТКА.УА»

Криза управління в українських організаціях, що зумовлена надмірною консервативністю, невмінням та небажанням керівників будувати свою діяльність інакше, окрім як на основі влади [1], з одного боку та беззаперечна перманентна еволюція управлінських парадигм у розвинутих країнах світу з іншого змушує шукати шляхи оцінки та діагностики доцільності впровадження згаданих парадигм у сучасний економічний простір України.

Спроби на високому рівні описати феномен лідерства в організації були зроблені ще у 20-х роках ХХ ст. (теорії особистих якостей), а результати деяких більш пізніх досліджень у галузі управління можуть бути великою мірою застосовані й у лідерстві. Кардинальна зміна напрямку розвитку управління з переходом до лідерства відбулася наприкінці ХХ ст. (70-80-ті роки) [1].

Свій внесок у аналіз лідерства, розробку та систематизацію відповідних теорій зробили В. Врум, К. Бланшар, Ф. Фідлер, Д. Максвелл, Р. Дафт, Г. Мінцберг, М. Монро та багато інших. Такі дослідники відносили менеджмент та адміністрування до старої парадигми, порівнюючи їх із новою, еволюційно більш якісною. Якщо під менеджментом малося на увазі управління на базі влади, підпорядкування по посадовій ієрархії, що вело до формального визнання управлінця його підлеглими, то під лідерством – управління на основі впливу, що призводило до фактичного визнання лідера послідовниками. Власне, у такому порівнянні і виявляють сутність управління на засадах лідерства.

Лідерство - це реалізація оптимальної, системи внутрішньогрупової взаємодії [2]. Мистецтво або візія оперує такими властивими лідерству поняттями, як «надихання», «творчість», «одкровення», «бачення». Це, поряд із прийомом власного прикладу, наявністю категорії цінностей взаємної поваги та довіри, суперечить класичним жорстким інструментам менеджменту (плануванню, організації, контролю) та методу його здійснення (маніпулюванню на основі влади). Р. Стюард був впевнений, що «Лідер – це той, хто перетворює товаришів по службі (незалежно від того, підлеглі вони чи ні) на людей, які співпрацюють із ним через переконання» [1].

Безліч дослідників вважали роль лідерства визначальною в управлінні взагалі, вказуючи на розкриття людського потенціалу, введення високої, суспільно значущої мети, підвищення ефективності співпраці внаслідок довіри та поваги у колективі. Серед іншого цікавою є реалізація лідерського потенціалу у сучасному українському підприємстві. У якості прикладу розглянемо відділ кол-центру інтернет-магазину «Розетка».

Роль лідера на підприємстві бере на себе менеджер по роботі з новим персоналом. Залучення нових людей завжди означає стреси та багато роботи з психологічним станом колективу. Стандартний процес навчання при прийомі на роботу у відділ кол-центру являє собою тиждень теоретичного та практичного навчання. У «Розетці» цей процес зробили унікальним.

Перший день навчання необхідний для знайомства та ознайомлення з необхідними для ефективної роботи якостями. З другого дня навчання стає зрозуміло, хто залишився навчатися, і саме тоді менеджер приєднується до них під виглядом такого ж нового працівника. Він знайомиться та проходить весь процес навчання разом з ними, допомагаючи та іноді даючи поради. Новим людям дуже важко спілкуватися з вищим керівництвом, а от між собою, як показує практика, – дуже просто. Це дозволяє лідеру зрозуміти, чого хоче його майбутній колектив і який підхід до нього потрібен. Загалом така методика створена для якомога легшого налагодження дружніх стосунків між колективом та лідером.

Вирішальним для цієї методики є день тестування та перевірки знань. Нові працівники вдало складають тестування і демонструють опановані за тиждень практичні знання, цим самим отримують роботу. Але вітає їх вже не той, хто проводив тестування, а саме лідер. Досить показовою є реакція людей на таку методику: майже всі сприймають ситуацію з посмішкою. Проте найголовнішим у даному контексті є те, що лідер вже знає про колектив набагато більше, ніж будь-який звичайний менеджер, який не пройшов би разом з ними цей тиждень. Так починається формування міцного колективу. Хоча ця практика почала використовуватися відносно недавно, вона вже прекрасно проявила себе.

В подальшому лідер всіляко підтримує та допомагає своєму колективу – навчає та дає поради, входить в положення працівників, усвідомлюючи їх особисті обставини. Жодні стресові ситуації не залишаються без уваги. Коли йде мова про «тяжкого» клієнта, лідер завжди знаходиться за спиною колеги, даючи поради, та іноді бере справу в свої руки, розуміючи що людині важко впоратися. Одним з важливих факторів є також підтримання дружніх стосунків поза межами офісу.

Враховуючи усе вищесказане, можна зробити висновок, що управління на засадах лідерства водночас заслужено вважається вищим еволюційним етапом управління та має бути широко інтегроване в українське підприємництво. Лідерство має беззаперечні переваги перед попередніми управлінськими парадигмами (адмініструванням та менеджментом), новітнім чином розкриваючи потенціал людей – вже не підлеглих, а послідовників.

Література

1. Кузьмін О. Є., Мала Н. Т., Мельник О. Г., Саніна О. Р. Менеджмент : навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, Н. Т. Мала, О. Г. Мельник, О. Р. Саніна. – Л. : Вид-во Львів. Політехніки, 2012. – 240 с.
2. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч.посіб. / О.О.Нестуля.- К.: Знання, 2013. - 287 с.

УДК 371.11

Б.В. Попельнюк, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.пед.н. Черниш А.П.

СИСТЕМНО ЦІЛЬОВИЙ ПІДХІД У МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ПРОЦЕСОМ ЧЕРЕЗ ГРОМАДЯНСЬКЕ ВИХОВАННЯ УЧНІВ У НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Процес управління виховною діяльністю, зокрема діяльністю з громадянського виховання, виконує координаційно-інформаційну, аналітико-загальнюючу, контрольну-коригуючу, психо-гігієнічну, стимулюючо-гальмуючу функції [1; 6].

Управління системою громадянського виховання у школі передбачає:

- системно-цільовий підхід планування навчально-виховної та розвивально-виховної діяльності учнів;
- раціональний розподіл функціональних обов'язків між керівниками школи;
- доцільний розподіл між педагогами обов'язків, що стосуються управління окремими аспектами виховного процесу;
- постановку конкретизованих завдань і мети громадянського виховання учнів на основі аналізу рівня їх інтелектуального розвитку та вихованості;
- розробку організаційно-функціональної структури управління виховним процесом;
- наукове обґрунтування системи управління громадянським вихованням в загальноосвітньому навчальному закладі;
- педагогічну грамотність, цілеспрямованість і конкретність управлінських рішень;
- забезпечення умов, необхідних для різних видів діяльності учнів, здійснення ними духовно-морального і наукового пошуку;
- забезпечення науково обґрунтованої, систематичної змістовної діяльності центрів творчості, творчих об'єднань, клубів суспільно-гуманістичного спрямування, наукових гуртків, секцій тощо;
- педагогічно доцільну організацію життя учнівського колективу, забезпечення функціонування органів самоврядування;
- створення системи педагогічно виправданих заохочень і покарань;
- забезпечення інтеграції всіх соціальних інститутів виховання;
- спрямування всіх управлінських дій на забезпечення досягнення кінцевого результату виховного процесу;
- інформаційне, науково-методичне, консультативне, інформаційно-комп'ютерне забезпечення виховного процесу, його гласність;
- оперативність і дієвість контролю за станом виховання учнів;
- забезпечення органічного зв'язку й наступності навчального процесу і позакласної роботи;
- задоволення різноманітних інтересів і запитів учнів, забезпечення реалізації нахилів, здібностей кожного у певній галузі науки і практики;

- створення системи зворотного зв'язку, який реалізується в процесі контролю за станом виховання учнів;
- створення умов для підвищення рівня професійної компетентності кожного вчителя, наукової організації його праці;
- безперервне удосконалення професійних знань, умінь, навичок на основі досягнень психолого-педагогічних наук, передового педагогічного досвіду, світової та вітчизняної наукової і народної педагогіки;
- реалізацію принципу демократизму в організації виховного процесу.

Головне завдання управління полягає в тому, щоб спочатку визначити цілі, завдання для їх виконання, а лише тоді виміряти те, що одержали: **ціль → процес → результат** – така логіка у моделі управління системою громадянського виховання у загальноосвітньому навчальному закладі [2; 7].

Саме по собі управління процесом виховання, в широкому значенні цього поняття, має складну структуру, яка на наш погляд, здійснюється на таких рівнях:

- макрорівень управління - стосується виховного процесу, що відбувається в системі "учитель-учень", який планується, здійснюється та контролюється особисто учителем;
- мезорівень управління - стосується виховного процесу, що відбувається в межах навчально-виховного закладу в системі «адміністрація закладу - колектив учителів - колектив учнів», і планується, скеровується та контролюється керівництвом навчально-виховного закладу;
- макрорівень управління - визначення генеральних цілей і завдань виховання, здійснення загального контролю та застосування санкцій до його суб'єктів реалізується спеціально уповноваженими державними та громадськими органами, які діють в інтересах всього суспільства.

Враховуючи існуючі сучасні тенденції щодо посилення процесів економічної глобалізації, міжнародної інтеграції, формування єдиного світового інформаційного та соціально-культурного простору, а також декларування Україною намірів стати невід'ємною частиною світової спільноти, у наш час особливо зростає роль громадянського виховання. [3; 4; 8]

Ця роль є особливо важливою в галузі контролю за виконанням різними державами, включаючи Україну, взятих на себе зобов'язань щодо виховання власних громадян відповідно до світових суспільних норм та цінностей. [5;6]. Звідси висновок, що в XXI столітті управління виховним процесом виходить ще на більш високий мегарівень, наявність якого обумовлюють вищезазначені чинники.

Література

1. Національна доктрина розвитку освіти: Затв. Указом Президента України від. 17 квіт. 2002 р. №734 // Освіта України. - 23 квітня 2002. -№ 33(329). -С. 4-6.
2. Бургін М. Виховання громадянина: проблеми, структури, функції // Освіта України. - 1997. - №11. - С. 4-5.
3. Вербицька П.В. Вияв громадянської позиції молоді щодо проблеми монументального мистецтва // Історія в школах України. -2000.-№3.-С. 48-53.
4. Гід з громадянської освіти в Україні. Науково-допоміжний бібліографічний показчик /

- Упорядники Пономаренко та інші. - Донецьк-Київ, 2003. - 166 с.
5. Дем'янюк Т. Організація виховного процесу в сучасному загальноосвітньому навчальному закладі: науково-методичний посібник. – Суми: ТОВ Видавництво “Антей”, 2006. – 384 с.
 6. М. Михальченко. Виховання політичне // Політична енциклопедія. Редкол.: Ю. Левенець (голова), Ю. Шаповал (заст. голови) та ін. — К.: Парламентське видавництво, 2011.
 7. Національно-патріотичне виховання дітей і молоді / Н. М. Богомолова, О. В. Князева, М. Г. Коротюк, Л. Л. Лісний, М. М. Мальований, С. В. Петков, А. В. Побужанська, О. Л. Притула / За заг. ред. Петкова С. В. – К. : ОВК, 2016р.
 8. Національно-громадянське виховання Студентської молоді: навчальний посібник / І.В. Костюк, І.Н. Карпунь. - Львів: Новий світ - 2000, 2010. - 268 с.

УДК 316.775.3:005.95

О.М. Сидорчук, студент
Харківська державна академія культури
Науковий керівник - к.ф.н., доцент Остропольська З.М.

РОЛЬ І МІСЦЕ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ

Спроби людини контролювати час сягають корінням в глибоке минуле. Неможливо встановити, хто першим задумався про управління власним часом. Однак, існують достовірні письмові підтвердження найбільш значущих подій в цьому напрямку, про яких і піде мова далі.

Термін «тайм-менеджмент» виник в 70-х роках ХХ-го століття. В цей же час стали з'являтися тренінги, навчальні програми, набули широкого поширення щоденники. Першими клієнтами були співробітники найбільших авіакомпаній. встигати робити якнайбільше, а в тому, щоб робити найголовніше — те, що дійсно потрібно зробити. Тайм менеджмент — це не тільки замітки в щоденнику, хоча вони і є одним з важливих інструментів. Перш за все це — детальне усвідомлення того, що саме і коли вам потрібно робити. Навички тайм- менеджмента потрібні всім, особливо тим, хто щодня виконує дуже різні завдання, а також тим, хто в кінці дня часто розуміє, що не зробив занадто багато чого з запланованого і упустив щось важливе. Тай-менеджмент являється основою індивідуальної технології, використання добового (робочого) часу, заснованого на випробуваних методах організації і життєдіяльності управлінської праці.

В структуру менеджменту входить наступне. По-перше, принцип пріоритетів. Сам по собі цей принцип для нас не новий. Згадаймо слова Д. Дідро: «Попереднє знання того, що хочеш зробити, дає сміливість і легкість ». З теорії систем загально відоме значення системо утворюючих чинників. Широко застосовано в практиці лєнінське визначення головної ланки в ланцюзі подій. Однак в управлінській діяльності принцип пріоритетів все-таки не знайшов належного поширення. Багато в чому виною тому була організація нашої економіки, жорстко централізованої і з величезним відомчим апаратом, який постійно видавав господарським керівникам різноманітні «ЦУ», не дозволяючи їм ні кроку зробити самостійно, обстав-

ляючи їх управлінську діяльність рясним нормативним «частоколом». У сучасній нашій господарській ситуації, коли широко затверджується оренда і все більше підприємств стають вільними «виробничими асоціаціями», від керівника виробництва потрібна справжня інтелектуальна самодіяльність. В цьому випадку вміння правильно розпорядитися своїм робочим часом і навчити своїх підлеглих таким же образом їм розпоряджатися виступає в якості найважливішої вимоги, що пред'являється до його управлінської діяльності. Іншими словами, професіоналізм у вирішальній мірі визначається раціональним встановленням пріоритетів.

Для поліпшення стилю роботи менеджера є ще один раціональний прийом. Мова йти буде про делегування. Керівники, які багато делегують, найбільш популярні у своїх підлеглих. Тобто він особливо виділяє значення цього способу управління для утвердження авторитету керівника. Здавалося б, повинна бути інша реакція у підлеглих, коли керівник «звалює» на них свою роботу. Але в тому то і справа, що делегування - аж ніяк не створення для підпорядкованих додаткових труднощів, а продумана система заходів по їхньому професійному росту. Керівник за допомогою делегування висловлює довіру своїм підлеглим, робить їх активними співучасниками бізнесу, проявляє зацікавленість до їх службового інакомислення і творчості. Отже, делегування - не відхід керівника від своїх справ, не зняття ним своєї персональної відповідності за процвітання підприємства, а продуктивно-дієвий метод активізації підлеглих, направлений на усвідомлення ними своєї ролі в життєдіяльності колективу, в якому вони працюють і успіхи якого їм небайдужі. Делегування допомагає керівнику «розвантажити» свій час відповідно до принципу пріоритетності завдань, сприяє використанню професійних знань і досвіду відповідних співробітників і зайвий раз дозволяє переконатися в їх професійних якостях, що позитивно позначається на мотивації праці і керівника, і його підлеглих.

Особливе місце в тайм-менеджменті належить розпорядку робочого дня, технології контролю, раціоналізації, ведення телефонних переговорів, роботи з кореспонденції. У нас з цими проблемами «завжди багато проблем». На жаль, в функціонуючих системах підготовки і підвищення кваліфікації керівнику практично мало вчать тому, що не створюють ці проблеми а ефективно їх долають. Більш-менш у нас займаються організацією документо-обігом. Разом з тим ряд специфічних питань, про яких розповідається в книзі, у нас ще не став предметом серйозного осмислення, а тому і в професійної підготовки менеджерів вони не займають належного місця. Тайм-менеджмент визначають як технологію, що дозволяє невідновлюване час життя використовувати відповідно до особистими цілями і цінностями.

Таким чином, організація часу набуває стратегічного і навіть філософський сенс управління життям в цілому. Очевидно, що саме наші цілі визначають наші пріоритети, а ті, в свою чергу, формують наші плани. Тому, у міру того, як технології тайм-менеджменту дозволяють нам значно оптимізувати витрати власного часу, виникає природне запитання, а на-

віщо? Навіщо встигати більше? Навіщо бігти швидше і куди біжимо взагалі? І тут у керівника виникає дуже важливе завдання суміщення векторів інтересів компанії та її конкретного співробітника. Якщо це завдання успішно вирішена - все прекрасно: досягаючи особисті цілі, співробітник забезпечує досягнення цілей компанії, і навпаки, в процесі досягнення цілей компанії створюються умови для самореалізації співробітників і реалізації ними власних бізнес-інтересів.

Література

1. Зайверт. Л. Ваше время - в ваших руках. - Л.Зайверт. – М: Економіка, 1991. - 232с.
2. Романовський О. Г. Психологія управління: навч. посіб. / О. Г Романовський, О. С. Пономарьов, Ф. О. Лаврентьева. - Харків: НТУ "ХПІ", 2001. - 161 с.

УДК 373.091.12:005.5

Т.А. Швидун, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.психол.н., доцент Редько С.І.

УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМАНДИ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Зміни, які відбуваються сьогодні в державі в аспекті освіти, вимагають змін в підході до навчання учнів у школі, що в свою чергу вимагає змін в свідомості самих вчителів. Одним з підходів є формування команди професіоналів-одномумців, об'єднаних однією метою, готової до постійних змін, саморозвитку та професійного удосконалення.

Необхідність створення конкурентоздатної педагогічної команди зумовлена багатьма аспектами, такими як об'єднання інтелектуальних та творчих зусиль педагогів, швидкість та велика кількість змін, які відбуваються, динамічність та різноманітність завдань, які вимагають великої концентрації та водночас створення цільових творчих груп для їх вирішення, збільшення конкурентності між навчальними закладами.

Вивчення літератури щодо проблем діяльності команд та особистостей знайшли своє відображення в роботах таких іноземних учених, як М. Белбін, Д.А. Веттен, К. Новак. Окремі аспекти формування команд досліджували такі українські науковці, як В.І. Барко, Л.М. Карамушка, М. Коваленко.

Аналіз проблеми формування команди як інноваційного напрямку передбачає, на думку вчених, аналіз таких основних питань:

- сутність менеджменту команд, його переваги та обмеження;
- поняття про «команду»;
- основні критерії та характеристики відмінності команди від робочої групи.

Традиційний підхід в управлінні мав на меті здійснювати контроль за підлеглими, досягати стабільності в роботі, досягати заплановані результати [1].

Інноваційний підхід натомість передбачає врахування творчих здібностей, бажання працівників, заохочення командної роботи, співробітництва, партнерства, адаптації до раптових змін, досягнення ефективності їх діяльності [1].

Аналізуючи літературні джерела можна визначити, що одним з інноваційних підходів є формування команди, що дозволяє виокремити менеджмент команди як окремий напрямок [2; 3].

Щодо командного принципу роботи, на думку К.Девіса, оперативні завдання можуть виконувати окремі працівники, але більш результативним є діяльність невеликих груп співробітників. В таких групах діяльність та зусилля кожного учасника групи доповнює діяльність іншого, створюючи цілісну картину. І саме в тому випадку, коли зусилля учасників команди взаємозалежні, вони діють як спеціальна команда, яка вирішує поставлені завдання та досягають високий рівень взаємодії. Основною метою формування команди є створення в робочих групах можливостей кращого виконання роботи і підвищення її результативності загалом [4].

Відомий український психолог Ложкін Г.В. наголошує, що створення команди має на меті виконання двох завдань: розв'язання кризових ситуацій та здійснення постійного моніторингу ситуації в колективі та вироблення стратегічних рішень при виникненні певних нестабільних ситуацій [5].

Отже, управлінська команда являє собою групу фахівців, об'єднаних спільною метою, яка має на меті реалізацію спільно визначених завдань та функцій управління, поєднуючи знання, вміння та навички кожного окремого члена команди, використовуючи принципи взаємодії.

Конкурентоздатна управлінська команда – це вищий рівень розвитку управлінської команди. Кожен член такої команди – конкурентоздатна особистість, яка сприймає конкуренцію як імпульс для забезпечення ефективної діяльності. Всі члени такої команди намагаються постійно самовдосконалюватись, підтримувати високий творчий потенціал, генерувати оригінальні ідеї, спрямовані на розвиток особистості учнів, учителів, забезпечувати умови для їх самореалізації.

Команда здатна визначати нові напрямки діяльності, надавати освітні послуги високого рівня, розробляти авторські програми, особистісне орієнтовані освітні технології. У результаті діяльності такої команди освітній заклад здобуває високий авторитет та неповторний імідж на ринку освітніх послуг.

Література

1. Дафт Р.Л. Менеджмент. – СПб: Питер, 2001. – 832 с.
2. Щур С. Застосування рейтингового методу оцінки конкурентоспроможності при відборі кандидатів на керівні посади// Економіст. – 1999. - №10. – С.71-76.
3. Янчевский В.Г. Системно-методологические основы корпоративной бизнес-психологии// Психология и социология в бизнесе: актуальные проблемы современности: Материалы Первого международного конгресса, 16-17 декабря 2005 года. Лицей БГУ. г.Минск. – Мн.: Бестпринт. 2005. – С.92-95.

4. Новиков В.В., Фетискин Н.П. Цели и возможности психологии инновационного управления // Психологический журнал. – 2002. - №3. – с. 132-135.
5. Лемберт Т. Ключові проблеми керівника. 50 перевірених способів вирішення проблем: Пер з англ. – К.: Наукова думка, 2001. С. 52-53.

УДК 005.96:364.614.8

Ю.О. Філатова, бакалавр
Черкаський навчально-наукового інститут
ДВНЗ «Університет банківської справи»
Науковий керівник - к.е.н., доцент Кочума І. Ю.

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ В УКРАЇНІ

Проблеми гендерної рівності, зокрема в сфері управління залишаються доволі актуальними для України в сучасних умовах. Існуючі в українському суспільстві стереотипи щодо більшої ефективності чоловіків на вищих керівних посадах, порівняно з жінками, залишаються досить поширеними. Незважаючи на те, що даній проблемі присвячено чимало наукових праць, зокрема таких відомих вітчизняних науковців як К. Назарова, В. Лапшина, Т. Марценюк, С. Оксамитна, М. Ткалич та інші, гендерний аспект участі жінок в управлінні організацією ще недостатньо досліджений у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі.

Мета дослідження: на основі аналізу основних тенденцій в сфері забезпечення гендерної рівності в Україні визначити основні чинники та перепони у кар'єрному зростанні та запропонувати шляхи її подолання.

Жінки в Україні відіграють активну роль у соціальній, економічній та трудовій сферах життя суспільства. Але мають набагато менше можливостей ніж чоловіки у працевлаштуванні на високооплачувану роботу та професійному просуванні. Адже більшість роботодавців віддають перевагу чоловікам з огляду на ймовірність переривання жінками часу роботи та втрату кваліфікації через народження дітей чи догляд за ними у разі хвороби.

Через дискримінацію роботодавців щорічно близько 50 тисяч жінок в Україні не можуть повернутися на роботу після декретної відпустки. Зазвичай, роботодавці аргументують це тим, що жінки не можуть виконувати свою колишню роботу повний робочий день, тому переводять на низькооплачувану посаду, або змушують до звільнення. А тим, хто все ж таки повернувся на колишню роботу, складно одержати просування по кар'єрних сходах [1]. Це, в свою чергу, є однією з причин існування гендерного розриву у рівнях заробітних плат в Україні. Так, в Україні у першому півріччі 2017 року середньомісячна заробітна плата чоловіків була вищою за таку в жінок на 24,6% [2].

Слід зазначити, що великому розриву у зарплатах українських жінок та чоловіків сприяє також те, що за однакового рівня освіти останні мають, в сере-

дньому більший досвід роботи. Так, майже половина претендентів на вакансії чоловічої статі (48%) має більше 6-ти років досвіду роботи. І лише третина жінок (33%) можуть похвалитися такими здобутками. До того ж, водночас, серед початківців і серед тих, хто шукає роботу більше саме жінок (60%) [3].

Дуже низький рівень представництва жінок у вищих органах державного управління, політичних та профспілкових структур. Так, жінки становлять в них серед керівників різних рівнів лише 20%. У складі Ради ФПУ їх лише 32%, в той час як серед членів профспілок – майже 60% [4].

Таким чином, є підстави стверджувати, що в нашій економіці склалася гендерна асиметрія, що привела до прихованої дискримінації жінок у сфері кар'єрного зростання. Дослідники вважають, що причинами є патріархальні погляди на роль жінки, укорінені в масовій свідомості. Століттями виховувалося сприйняття жінки як хранительки домівки, виховательки дітей, господині і значне відсторонення її на рівні прийняття рішень та позицій в сфері економіки [5].

Але, якщо порівняти ефективність керівництва чоловіками і жінками, можна стверджувати, що в успішності чоловік є більш «ефективним» при постановці цілей організації і з параметру лідерських якостей. Однак, жінка «ефективніша» у сфері мотивації персоналу, комунікації і при прийнятті рішень - вона з більшою користю використовує знання та потенціал співробітників для аналізу альтернатив. Отже, потенціали переваг чоловіків і жінок-керівників доповнюють один одного.

Таким чином, гендерна політика у сфері кар'єрного зростання в Україні має спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що сприятиме формуванню нового світогляду щодо ролі жінки у сфері управління, а відтак, утвердженню гендерної рівності.

Можливо, саме наша країна з її національним менталітетом і традиційною повагою до жінки-матері, берегині та трудівниці – шукатиме і знаходитиме нові гендерні моделі управління заради свого майбутнього процвітання.

Література

1. Права людини в Україні 2013. Узагальнена доповідь правозахисних організацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://khp.org/en/index.php?id=1398060713>
2. Державна служба статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Дослідження міжнародного кадрового порталу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://galinfo.com.ua/news/125891.html>
4. Федерація профспілок України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/component/blog_calendar/2017/05?start=50
5. Кочума І.Ю., Мандоліна Т.М. Гендерні аспекти вітчизняного топ-менеджменту // Smart and Young. - 2016. - № 5. - С.71-76.

СЕКЦІЯ 5.

РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІНСЬКОМУ ПРОЦЕСІ

УДК 004.67: 528.931.1

А.Л. Башкевич, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.т.н., доцент Носенко Т.І.

СУЧАСНІ ГІС-ТЕХНОЛОГІЇ ДЛЯ ПОБУДОВИ МАРШРУТІВ

Геоінформаційні технології як інтегровані інформаційні системи застосовують для розв'язання задач науки та виробництва на основі використання просторово локалізованих даних про об'єкти та явища природи й суспільства [1]. Дані технології стали невід'ємною складовою життя сучасної людини: сьогодні ГІС-технології дозволяють прокласти маршрут та дізнатися, яким саме транспортом краще дістатися, як не загубитися у незнайомому місті тощо. Тож пересічного громадянина вже не здивуєш такими назвами як, наприклад, Google Карти, Google Earth, Bing Maps, MapQuest, Yahoo! Maps, MultiMap.com, Map24.com, Expedia.com, OpenStreetMaps, MapsOnUS тощо, які є потужними картографічними або геоінформаційними (ГІС) веб-сервісами, доступними через мережу Інтернет як на персональному комп'ютері так і через мобільні додатки та GPS-навігатори [2].

Досліджено мобільні додатки, які використовують ГІС-технології (табл. 1)(стовбець 1 – за даними Google Apps, стовбець 2 - наявність та доступність карт (онлайн (+) /офлайн(-)).

Окремо варто розглянути додатки, що поєднують у собі ГІС-технології та історичну довідку, які так «Qwixi tour» та «Лазар 2.0». «Qwixi tour» - додаток, який містить маршрути для екскурсій містом та аудіозаписи від професійних гідів та ентузіастів до них.

«Лазар 2.0» - мобільний додаток, який дає можливість знаходити на карті цікаві історичні місця і переглядати інформацію про них, також додаток містить програвач аудіозаписів та фотографії.

На основі огляду існуючих проектів можна сказати, що віднайти додаток, який би дозволяв прокладати та ділитися велосипедними чи пішохідними маршрутами, містив інформацію про визначні місця Києва та місця відпочинку, є задачею досить складною.

Таблиця 1.

Популярні мобільні аплікації для велотуристів

Назва, кількість завантажень, оцінка		Доступні функції	Особливості
«Runtastic Road Bike GPS» Кількість завантажень: 5 млн Оцінка: 4,5	+, -	дозволяє обирати різноманітні маршрути із вже існуючої бази; супровід поїздок за допомогою GPS (відомості про дистанцію, час, зміну темпу тощо)	можливість завантажувати власну музику; доступний перегляд погоди
«Velomesto» Кількість завантажень: 10 000 Оцінка: 3,9	+	інтерактивна карта, (відомості про велопарковки, велопрокат, майстерні)	можливість самостійно додавати нові місця.
«Вело-Город. Онлайн» Кількість завантажень: 1 000 Оцінка: 3,8	+	надає можливість додавати на карту цікаві місця для велосипедистів: парковки, сервіси, магазини, велодоріжки тощо	можливість пошуку компанії для велопогулянок можливість виклику велосипедистів поряд на допомогу у разі несправності власного велосипеда
«Ride with GPS» Кількість завантажень: 100 000 Оцінка: 4,1	+	у додатку міститься бібліотека маршрутів; подає дані GPS у вигляді таблиці	працює із різними датчиками за допомогою технології Bluetooth.

Дослідження ринку мобільних та веб-застосунків, які створені із використанням ГІС-технологій, показує, що існуючі додатки задовольняють потреби тільки певної групи людей: прихильників велоспорту, любителів піших або велопогулянок, або екскурсій тощо.

Тож завданнями даної роботи є: дослідити можливості сучасних геоінформаційних систем, що використовуються для збору, системного опрацювання, моделювання і аналізу просторових даних, їх відображенню і використанню при розв'язанні розрахункових задач, підготовки і прийняття рішень; провести аналіз типових рішень для розробки вело- та пішохідних маршрутів з прив'язкою до локацій аудіо- та відео файлів; розробити алгоритми реалізації основних функцій для розробки власного додатку.

Серед популярних інтегрованих середовищ розробки для мови програмування Python можна виділити такі як PyCharm, PyDev та KOMODO IDE. Для створення даного програмного продукту планується використовувати PyCharm. Дане середовище розробки дозволяє завантажувати різноманітні бібліотеки та одразу працювати із ними; аналізує код, підсвічуючи синтаксис та помилки; інтуїтивно зрозуміла навігація серед проектів; забезпечує швидкий та безпечний рефакторинг тощо.

Основні функції, які мають бути у цьому застосунку: можливість додавати маршрути або обирати із запропонованих; фільтр для маршрутів; відображення розташування людини на карті; статистика пересування: час, пройдений шлях; показувати на карті велопрокат (разом із номером теле-

фону та посиланням на сайт); підсвічувати історичні місця; містити фото та довідку про обране історичне місце (додаткова функція: аудіозапис).

Для створення застосунку необхідно для початку визначитися із інтерфейсом програми, який має бути інтуїтивно зрозумілим для пересічного користувача, та класами, які мають бути в даній програмі для реалізації запланованих функцій. Реалізувати вище перераховане в інтегрованому середовищі розробки. Скомпілювати результат роботи. Після виконання всіх етапів даного алгоритму виходить програмний продукт, який готовий для завантаження у Google Play.

Отже, враховуючи широке застосування ГІС-технологій у нашому житті, зацікавленість мас українською культурною спадщиною, необхідність у популяризації здорового та активного способу життя, поєднання трьох таких, на перший погляд, несумісних, але перспективних напрямків, нашою метою є ідея створення мобільного додатку, який задовольняв би ці умови. Тож, дослідивши можливості та методи сучасних геоінформаційних систем, таких як Google Карти, OpenStreetMaps тощо, та провівши детальний аналіз типових рішень для побудови пішохідних та веломаршрутів на ринку мобільних додатків, було розроблено алгоритм реалізації функцій, які, на думку авторки, є необхідними для створення мобільного додатку, теоретична розробка якого саме є метою статті.

Література

1. Светличный А. А. Географические информационные системы: технология и приложения / А. А. Светличный, В. Н. Андерсон. – Одесса: Астропринт, 2004. – 396 с.
2. Павленко Л. А. Геоінформаційні системи: навчальний посібник / Л. А. Павленко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2013. – 260 с.
3. Баранов Ю. Б., Берлянт А.М., Капралов Е.Г., Кошкарев А.В., Серапинас Б.Б., Филиппов Ю.А. / Геоинформатика. Толковый словарь основных терминов. – М. : ГИС-Ассоциация, 1999. – 204 с.

УДК 004.9

Я.Ю. Біла, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.т.н., доцент Машкіна І.В.

СТАНОВЛЕННЯ ЄДИНОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО ІНТЕРНЕТ-СЕРЕДОВИЩА ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ

У сучасному світі людину оточує інформація, яка з кожним днем займає все важливіше місце. Тобто ми живемо в різноманітному і суперечливому інформаційному середовищі, в наслідок чого і формується інформаційний спосіб життя.

З розвитком ІКТ в Україні з'являється можливість використовувати сучасні технології в усіх сферах діяльності людини. Все більшого значення набуває проблема інформаційного забезпечення різних установ, оскільки

предметом праці є інформація, то кількісну оцінку якості управління варто давати насамперед з інформаційних позицій.[1]

Дану проблему неможливо вирішити без ряду додаткових заходів. Одним з таких заходів є формування єдиного інформаційного середовища, учасниками і користувачами якої будуть підприємства. Якщо раніше інформаційні технології використовувалися переважно у великих комерційних структурах, то поява хмарних сервісів дала можливість використовувати їх в будь-яких установах, в тому числі і в соціальних. Створення єдиного інформаційного інтернет – середовища дозволить отримувати відносно достовірну інформацію про суб'єкти управлінської діяльності а також дозволить радикально підвищити ефективність управлінського процесу.

Єдине інформаційне інтернет – середовище зможе забезпечувати управлінську діяльність за: наявності єдиної бази даних, яка містить інформацію про різні аспекти робочого процесу; наявності у користувачів можливості безперервно, в будь-який момент спілкуватись між собою та мати відкритий доступ до загальних ресурсів; умов постійного використання в робочому процесі різноманітних електронних ресурсів, а також інтегрування всіх ресурсів у єдине середовище; наявності середовища, в якому співробітники постійно опановують нові інформаційно – комунікаційні технології [2].

Мета роботи полягає у розгляді інтернет (хмарних) – сервісів для створення єдиного інформаційного середовища(простору), яке здатне забезпечити управлінські процеси, їх завдання та пріоритети у модернізації сучасних управлінських процесів.

Інформатизація в управлінських процесах потребує не лише встановлення в ньому персональних комп'ютерів і навчання комп'ютерній грамотності – вона не відбуватиметься без перебудови всього процесу управління на базі використання сучасних інтернет – середовищ (хмарних засобів), які мають ряд переваг: не потрібні потужні комп'ютери; менше витрат на закупівлю програмного забезпечення і його систематичне оновлення; необмежений обсяг збереження даних; доступність з різних пристроїв і відсутня прив'язка до робочого місця; забезпечення захисту даних від втрат та виконання багатьох видів навчальної діяльності, контролю і оцінювання, тестування он-лайн, відкритості освітнього середовища; економія коштів на утримання технічних фахівців.[3]

Існує велика кількість Інтернет застосунків, що можуть забезпечити створення єдиного інтернет – середовища для забезпечення управлінської діяльності і з кожним днем їх стає все більше. Сервіси Microsoft Office 365 та Google Apps for Work є дуже розповсюдженими серед користувачів хмарних середовищ, вони давно використовуються, є зрозумілими всім, але не задовольняють всі вимоги для управління установами. Саме тому в статті автор пропонує розглянути наступні сервіси: JiraSoftware, jПарус та Бітрікс24, так як на нашу думку саме вони є найбільш вживаними в нашій країні та є головними конкурентами в даній сфері. Розглянемо кожен із інтернет – застосунків більш детально.

Хмарні сервіси поділяють на кілька основних категорій за типами надаваних послуг [4] (табл. 1).

Таблиця 1.

Хмарні сервіси за типами надаваних послуг

№	Назва	Призначення
1	Iaas (Infrastructure as a Service)	надання комп'ютерної інфраструктури у формі віртуалізації як послуг
2	Paas (Platform as a Service)	надання інтегрованої платформи для розробки, тестування, розгортання й підтримки веб-додатків як послуги. Архітектура розроблена в Microsoft і складається з кількох компонентів.
3	Saas (Software as a service)	бізнес-модель продажу програмного забезпечення, при якій розроблювач (він же – постачальник) розробляє веб-додаток і самостійно управляє їм, надаючи замовникам доступ до програмного забезпечення через Інтернет.
4	Daas (Desktop as a Service)	модель поширення й експлуатації програмного забезпечення.

JiraSoftware розроблена таким чином, щоб кожен член вашої команди міг оптимізувати свій процес за допомогою Confluence, Bitbucket, Stride, працювати в режимі реального часу.[5]

Хмарна платформа jПарус на основі cloud computing здатна підвищити ефективність управління в таких напрямках, як документообіг, бухгалтерія, фінансування, контролювання угод і продажів, підвищення продуктивності роботи персоналу і дотримання плану роботи з клієнтами для повноцінної роботи підприємства, ЗАТ або компанії. Система jПарус - це цінне керівництво, яке зробить управління об'єктом простим і дозволить безперешкодно відстежувати те, що відбувається в он-лайн режимі. [6]

Бітрікс24 включає повний комплект інструментів для організації роботи компанії чи підприємства [7].

Автору складно визначити яка із систем є кращою, адже кожна організація чи підприємство є індивідуальним і має підбирати програмне забезпечення відповідно до своїх потреб та вимог в управлінських процесах. Основою управлінських процесів є високоякісне та високотехнологічне єдине інформаційне інтернет – середовище, його створення та розвиток становлять технічно найбільш складне завдання. Проте тільки єдине інформаційне інтернет-середовище дозволяє відкрити широкі можливості для керівників будь-якого рівня і здійснити прорив до відкритої управлінської системи, що відповідає вимогам постіндустріального суспільства.

Література

1. Управлінський процес: мета, учасники, предмет, засоби здійснення [Електронний ресурс]: – Режим доступу: http://pidruchniki.com/75126/menedzhment/upravlinskiy_protsees_meta_uchasniki_predmet_zasobi_zdiysnennyya

2. Єдине інформаційне середовище ЗНЗ [Електронний ресурс]: – Режим доступу: [http://www.eduwiki.uran.net.ua/wiki/index.php?title=Єдине інформаційне середовище ЗНЗ](http://www.eduwiki.uran.net.ua/wiki/index.php?title=Єдине_інформаційне_середовище_ЗНЗ)
3. Хмарні технології [Електронний ресурс] : – Режим доступу : http://wiki.kubg.edu.ua/Хмарні_технології
4. Облачные технологии / Портал ixbt.com [Електронний ресурс]: – Режим доступу: <http://www.ixbt.com/cm/cloud-computing.shtml>
5. JiraSoftware [Електронний ресурс]: – Режим доступу: <https://ru.atlassian.com/software/jira>
6. jПарус [Електронний ресурс]: – Режим доступу: <https://crm-systems.info/jparus/>
7. Бітрікс24 [Електронний ресурс]: – Режим доступу: <https://www.bitrix24.ua/>

УДК 37.091.12:005.4]:004.9

С.П. Бочарова, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.н. держ. упр., доцент Панченко А.Г.

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ З ВИКОРИСТАННЯМ ІКТ

Швидкий розвиток інформаційної, соціальної, наукової сфер життя суспільства потребує змін у навчально-виховному процесі; оновлення його змісту, форм і методів вимагає широкого впровадження у шкільний педагогічний процес інформаційно-комунікативних технологій (далі – ІКТ), які виступають своєрідними акумуляторами і, водночас, трансляторами динамічно розвивального потоку новітніх знань.

Інформаційно-комунікативні технології позитивно впливають на всі компоненти системи навчання: мету, зміст, методи та організаційні форми навчання, засоби навчання, тому сьогодні актуальним є розв'язання питання щодо управління розвитком педагогічного колективу з використанням ІКТ.

Мета роботи - здійснити аналіз проблеми управління розвитком педагогічного колективу з використанням ІКТ.

На сучасному етапі розвитку країни в усіх сферах життєдіяльності світового співтовариства відбуваються зміни ціннісних орієнтацій, що обумовлено тенденціями перетворень економічного і політичного характеру на рубежі ХХ–ХХІ століть. Зміни, що відбуваються в усіх сферах діяльності людини зумовлені процесами глобалізації, переходом до інформаційного суспільства, утвердженням пріоритетів сталого розвитку, гуманістично-демократичних цінностей у суспільстві, піднесенням суспільного розвитку, сутнісним виміром якого стає розвиток освіти, адже саме освіта за усіх часів була пріоритетною сферою розвитку людства.

За версією історика менеджменту Клода Джоржа, «...історичний шлях управління почався за часів шоумерів у 5000р. до н. е., а управління освітою почало розвиватися за часів Ксенофонта у 400 р....» [1, с. 188]. Г. Єльнікова [2], М. Мескон [3], Ф. Хедоурі [4] визначають управління як процес

планування, організації, мотивації та контролю, необхідний для того, щоб сформулювати та досягти цілей організації.

Аналіз наукової літератури [2; 3; 4] дозволяє нам стверджувати, що управління закладом освіти – це особливий вид діяльності в якій її суб'єкти завдяки плануванню, організації та контролю забезпечують інтегрованість спільної діяльності педагогічного колективу, учнів, батьків, обслуговуючого персоналу з метою досягнення визначених цілей й задач стратегічного розвитку закладу освіти.

Розкриваючи сутність феномену «управління розвитком», О. Онаць розуміє «...процес визначення тактики виконання функціональних обов'язків адміністрацією навчального закладу...» [5, с. 156].

В. Савченко наголошує, що «управління розвитком організації» передбачає цілеспрямований вплив на працівників організації для забезпечення її ефективного функціонування та підвищення конкурентоспроможності на ринку з одночасним збагаченням інтелектуального, творчого та культурного потенціалу працівників, задоволення їхніх потреб у професійному навчанні, плануванні трудової кар'єри та професійно-кваліфікаційному просуванні, соціальному розвитку.

Отже, спираючись на думку О. Онаць пріоритетними завданнями управління розвитком закладу освіти є визначення оптимального співвідношення між науково-методичною підтримкою, адміністративним контролем і моніторингом за професійною діяльністю суб'єктів управління, нейтралізація негативних впливів та спрямування діяльності всіх суб'єктів структурних підрозділів науково-методичної роботи навчального закладу на забезпечення ефективності його розвитку.

Не викликає сумніву, що директор закладу освіти разом з його колективом переймається проблемами ефективності своєї роботи, в тому числі і управлінської. Оскільки освітній заклад є складовою ланкою всієї системи освіти, то зрозуміло, що ефективність управління цією ланкою зумовлюється внутрішніми факторами самої складової, а також зовнішніми факторами системи управління закладами освіти в цілому.

Процес інформатизації системи освіти, який почався ще в 50-х роках минулого століття, продовжується до нашого часу, поступово нарощуючи методичну і дидактичну основи під сучасні інформаційні технології.

Необхідно пам'ятати, що інформатизація управління закладом освіти не є тільки технологічною проблемою. Стратегічною лінією інформатизації управління слід вважати використання потужного інформатизаційного ресурсу з метою подальшого розвитку освіти. Інформатизація управління дозволяє: проводити повний системний аналіз ресурсної бази з метою визначення її повноти й достатності; формувати критичне мислення керівника, яке сприяє об'єктивному аналізу ситуації у власній установі, а також враховувати вітчизняний і зарубіжний досвід; використовувати інформаційний ресурс для модернізації таких управлінських функцій, як планування, керівництво й контроль; управляти інформаційними потоками, забезпечуючи на-

дійний захист інформації; визначення кола її споживачів; структурування інформації так, щоб кожен користувач (заступник директора, психолог, педагог) мав доступ до неї в межах своєї професійної компетенції.

Таким чином розв'язання завдання щодо управління розвитком педагогічного колективу з використанням ІКТ потребує реалізації системного підходу до інформатизації навчального процесу в закладах освіти і передбачає: розробку концепції інформатизації діяльності школи; визначення стратегічної мети, конкретизацію завдань, принципів інформатизації школи; створення, розвиток і використання телекомунікаційних комп'ютерних мереж, які забезпечують надання комунікаційних та інформаційних послуг; взаємозв'язок з іншими аспектами освітньої політики; врахування обсягу грошових ресурсів, які планується витрати на інформатизацію; формування і розвиток інформаційної інфраструктури закладу.

Література

1. Гвишиани Д. М. Организация и управление / Д. М. Гвишиани – М.1972, с.187-193
2. Єльнікова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні: Монографія. – К.: ДАККО, 1999. – 303 с.
3. Мескон М. Х. Основы менеджмента : пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1994. – 702 с.
4. Освітній менеджмент: Навчальний посібник / За ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. – К.: Шкільний світ, 2003. – 400 с.
5. Онаць О. М. Управління розвитком професійної компетентності молодого вчителя загальноосвітнього навчального закладу [Рукопис] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Олена Миколаївна Онаць; Інститут педагогіки АПН України. – К., 2006. – 215 с.

УДК 519.6

І.С. Гришина, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – професор Молчанов І.М.

ПРОБЛЕМА ДОСТОВІРНОСТІ КОМП'ЮТЕРНИХ РОЗВ'ЯЗКІВ НАУКОВО-ТЕХНІЧНИХ ЗАДАЧ

Високопродуктивні обчислення на сьогоднішній день є дуже важливим для обчислення науково – технічних задач. Адже вони дають можливість скоротити цей громіздкий, об'ємний процес, а також вартість і час вирішення. Проблема дослідження достовірності комп'ютерних розв'язків залишається однією з практично важливих.

Дана стаття має на меті, визначити основні проблеми достовірності комп'ютерних розв'язків, а також провести аналіз особливостей реалізації комп'ютерної арифметики і математичної моделі.

При вирішенні задачі користувачі зіштовхуються з помилкою у розрахунках, отримують машинні рішення, що не містять фізичного змісту. Це

відбувається із багатьох причин, але перш за все через похибки в початкових даних, відмінності властивостей математичних і машинних моделей задач, відмінності арифметики і машинної арифметики і т.д. Іншою, не менше важливою, актуальною проблемою практичної реалізації високопродуктивних обчислень є створення програмного забезпечення рівня кінцевого користувача - програмних засобів, що забезпечують спілкування з комп'ютером на мові предметної області і автоматизацію процесу розв'язування задачі на комп'ютері.

Основна проблема достовірності даних полягає в тому, що існує відмінність між простим розв'язком математичної задачі, на папері, і рішенням в машинному середовищі (комп'ютерна математика). Для розв'язання цієї проблеми потрібно, щоб в машинному середовищі були визначені властивості комп'ютерної задачі і сформований машинний алгоритм отримання наближеного розв'язку математичної задачі як для коректних задач так і для некоректних, як погано так і добре обумовлених.

Чим саме комп'ютерна математика відрізняється від математичної моделі? Аналіз особливостей реалізації комп'ютерної арифметики показав, що: - континуум всіх дійсних чисел в комп'ютері апроксимується скінченною множиною скінченних дробів (вже при введенні числових даних в комп'ютер виникають похибки заокруглення, які визначаються так званим *macheps*);

- феномен „машинного нуля“ породжує ряд труднощів при реалізації обчислювальних алгоритмів (будь-який сучасний комп'ютер має найменше позитивне число, яке може бути в ньому представлено, і всі числа, менше по абсолютній величині від цього числа, замінюються нулем);

- арифметичні операції на комп'ютері відрізняються від математичних: закони асоціативності і дистрибутивності не виконуються на жодному сучасному комп'ютері, а закони комутативності в операціях з плаваючою комою виконуються тільки при правильній процедурі заокруглення.

У такий спосіб, для розв'язання проблеми потрібно, для кожного класу математичних задач з наближеними даними, створити комп'ютерний інструментарій для дослідження математичних властивостей машинних моделей задач, побудови комп'ютерного алгоритму їх розв'язування з урахуванням структури і архітектури комп'ютерів і оцінки достовірності отриманих результатів[1-2].

Отже, теоретичне дослідження математичних і дискретних моделей є необхідною, але не достатньою умовою отримання достовірних комп'ютерних розв'язків, оскільки через похибки даних і обчислень властивості машинних моделей задач можуть відрізнитися від властивостей математичних задач. Необхідно в машинному середовищі визначити властивості комп'ютерної задачі і сформулювати машинний алгоритм отримання наближеного розв'язку математичної задачі. Інтелектуальні суперкомп'ютерні технології якраз і є ефективним інструментом для автоматичного дослідження, розв'язування і аналізу задач інженерії і науки, максимально зві-

льняючи з цих процесів кінцевого користувача, істотно підвищуючи його продуктивність, гарантуючи достовірність комп'ютерних розв'язків.

Література

1. Химич А.Н., Яковлев М.Ф. О полной погрешности расчета линейных математических моделей итерационными методами // Кибернетика и системный анализ. – 2002. – № 5. – С. 1–12.
2. Химич А.Н. Оценки полной погрешности решения систем линейных алгебраических уравнений для матриц произвольного ранга // Компьютерная математика. – 2002. – № 2. – С. 41–49.

УДК 658.8:004:62

Д.С. Давидов, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – доцент Носенко Т.І

МОДЕЛЮВАННЯ ВЗАЄМВІДНОСИН З КЛІЄНТАМИ НА ОСНОВІ ДАНИХ CRM-СИСТЕМИ

Інформатизація стає невід'ємною рисою сучасного суспільства, а інформаційно-комунікаційні технології стають основним фактором, що забезпечує ефективне управління бізнесом.

Одним з напрямків розвитку інформатизації бізнесу стає застосування CRM (системи управління взаємовідносинами з клієнтами). Сучасні CRM-системи дають фірмам можливість знайти нових клієнтів і підтримувати вже існуючих. Це суттєво підвищує прибутковість фірми, оскільки вартість залучення нових клієнтів від шести до дев'яти разів більше, ніж збереження існуючих клієнтів, а в той же час відповідно до правила 80/20 в маркетингу 80% продажів приходить від 20% клієнтів [4].

На сучасному етапі розвитку інформаційних технологій не можна обмежуватися лише очевидними можливостями, що надають CRM-системи. Необхідно використовувати їх для оцінки нових клієнтів та визначення потенційних потреб клієнтів, що можливо з використанням технологій інтелектуального аналізу даних.

Застосування CRM проводиться в чотирьох напрямках: ідентифікація клієнта; залучення клієнтів; утримання клієнтів; розвиток відносин з клієнтом [4]. Ці чотири напрямки можна розглядати як цикл системи управління відносинами з клієнтами. На основі даних, що формуються в системі можна проводити інтелектуальний аналіз даних, який виступає як інструмент пошуку прихованих зв'язків та шаблонів поведінки.

Для CRM-систем доступні такі технології Data mining: 1) Пошук асоціацій. 2) Класифікація. 3) Кластеризація. 4) Прогнозування. 5) Регресія. 6) Візуалізація. 7) Виявлення послідовності [1].

Структура класифікації даних CRM-системи для Data mining зображена на рис 1.

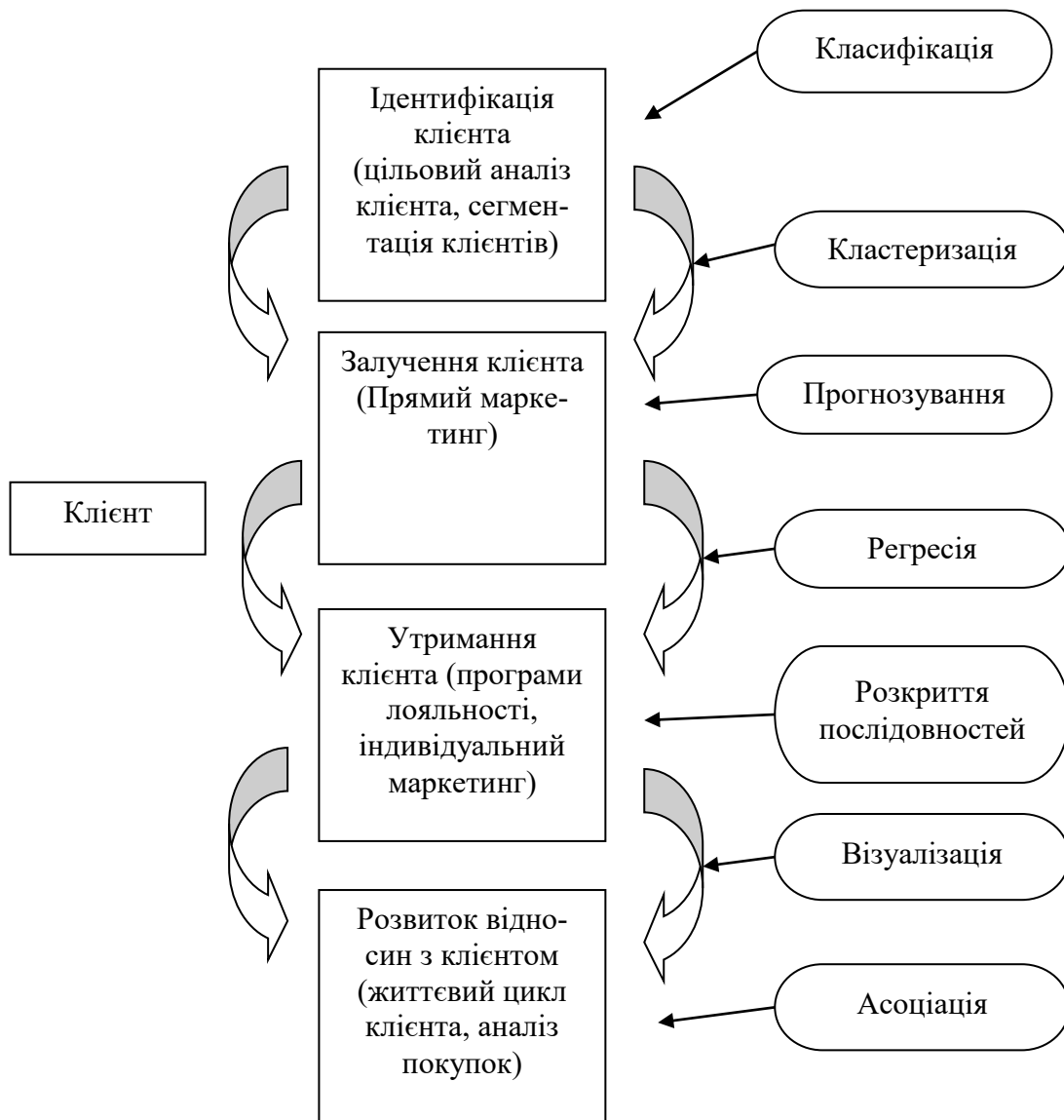


Рис. 1. Класифікація даних CRM-системи для інтелектуального аналізу даних.

Технології глибокого аналізу даних, такі як пошук різних моделей, об'єднання об'єктів та кореляція, схована в базах даних клієнтів, що обслуговується підприємством, можуть використовуватися організаціями для залучення нових клієнтів, надаючи клієнтам сегментовані продукти, збереження клієнтів протягом тривалого часу тощо. Використання належної технології видобування даних може забезпечити покращення відносин з клієнтами для підприємства, що збільшить його прибуток [5].

Реалізація методів пошуку даних і прогнозних моделей у CRM-системах може збільшити вартість кожного клієнта, зберегти та привабити клієнтів. Отримання даних може бути використаний для створення профілів клієнтів, що є абсолютно необхідним у багатьох програмах CRM [2,3].

Система управління взаємовідносинами з клієнтами за допомогою інтелектуального аналізу даних завдяки своїй динаміці та гнучкості повинна стати основною частиною системи комунікації підприємства. Вона дозволить дуже добре знати середовище, в якому компанія розвивається та керує своїм бізнесом і швидко реагувати на зміни в поведінці клієнтів.

Література

1. Барсегян А., Куприянов М., Степаненко В., Холод И. Технологии анализа данных: Data Mining, Visual Mining, Text Mining, OLAP. – М.: Питер, 2010. – 384 с.
2. Василів В. Б. Інформаційні системи в менеджменті: Інтерактивний комплекс навчально-методичного забезпечення / В. Б. Василів. – Рівне: НУВГП, 2008. – 167 с.
3. Гольшева. CRM: практика ефективного бізнеса / Гольшева, Кудинов, Сорокин: – М.: 1С, 2012. – 374 с.
4. Гринберг П. CRM со скоростью света. Привлечение и удержание клиентов в реальном времени и через Интернет / П. Гринберг; [пер. с англ. В. Агапова]. – СПб: Символ-Плюс, 2013. – 526 с.
5. Чубукова И. А. Data Mining. – М.: Изд. дом «Бином», 2008. – 376 с.

УДК 338:621.3

Ю.С. Кандаурова, магістр
Донбаський державний технічний університет
Науковий керівник – к.е.н., доцент Куликова Н.А.

ВІРТУАЛЬНИЙ ПРОСТІР ЯК ЗАСІБ ЗАЛУЧЕННЯ ПРЯМИХ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ

В умовах переходу України до ринкових відносин особливої уваги потребує інвестиційна діяльність. Інвестиції, у тому числі й іноземні, забезпечують розвиток науково-технічного прогресу, економіки країни та підвищують рівень суспільного добробуту. Україна зараз перебуває в інвестиційній кризі. Тому проблема підвищення інвестиційної привабливості шляхом пошуку та реалізації системи заходів зі створення інвестиційного клімату є однією з першочергових.

Метою даного дослідження є аналіз стану іноземного інвестування в Україні та розробка заходів з підвищення інвестиційної привабливості за допомогою використання сучасних інформаційних технологій.

За даними Державної статистики України у січні-червні 2017 р. в економіку країни іноземними інвесторами із 75 країн світу вкладено 711,2 млн. дол. США прямих інвестицій. До основних країн-інвесторів, на які припадає 73,2% загального обсягу надходжень інвестицій належать Кіпр, Велика Британія, Нідерланди [1].

Нестабільна політична ситуація та проведення бойових дій на сході України у 2014 році викликали значний спад іноземних інвестицій. У 2014-2015 роках простежується негативна динаміка надходжень і тільки в 2017 році спостерігається незначний приріст обсягу прямих іноземних інвестицій (рис. 1).

Згідно з дослідженням «Doing Business-2017» (дослідження оцінює умови започаткування, ведення та закриття бізнесу) Україна займає 80 місце серед 190 країн світу, у 2016 році вона займала 81 місце, тобто піднялася лише на 1 позицію [2].

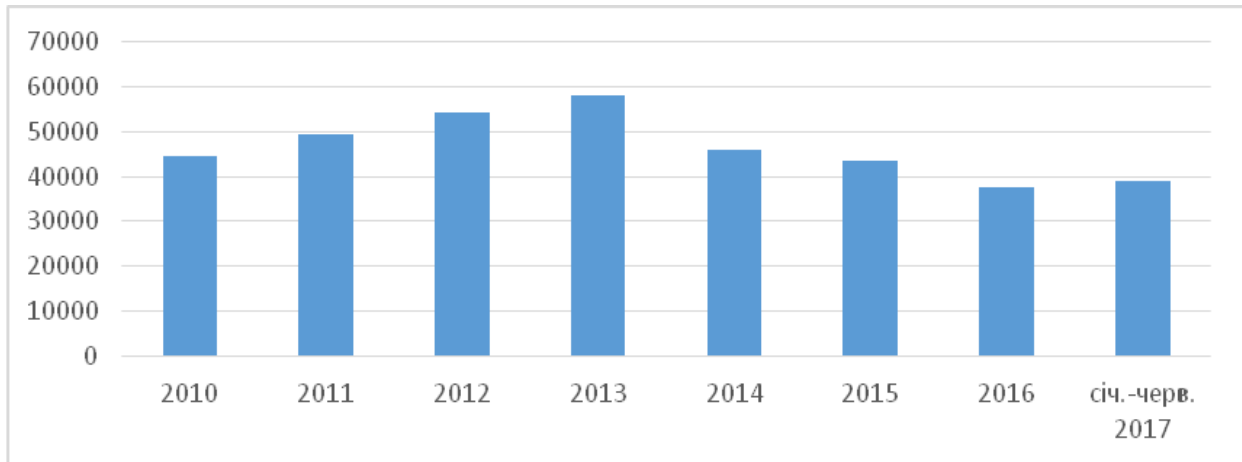


Рис. 1. Обсяг прямих іноземних інвестицій в економіку України за 2010-2017 рр.

Основними негативними чинниками, що впливають на залучення інвестицій в економіку України є недосконалість правового поля, недостатнє інформаційне забезпечення, нестабільність політичної ситуації, високий рівень інфляції, бюрократизм та корупція, тіньова економіка, обтяжлива митна політика, ризики кредитування, нерозвинута інфраструктура. Для того, щоб покращити інвестиційний клімат необхідно провести такі заходи: спростити адміністрування податків; стабілізувати політичну ситуацію; удосконалити податкову та судову систему; підвищити ділову культуру між суб'єктами економічної діяльності; усунути адміністративно-правові бар'єри. [4, с.123-124]. Але створити сприятливий інвестиційний клімат недостатньо – необхідно правильно донести цю інформацію усьому світові. Одним з найяскравіших прикладів країн, де прямі іноземні інвестиції дали змогу створити сильний бізнес та сприятливий інвестиційний клімат є Ірландія. В країні були застосовані такі фіскальні стимули, як: низькі ставки податку на прибуток, дискреційні субсидії, але основним методом вирішення проблеми стимулювання прямих іноземних інвестицій в Ірландії стало впровадження стратегії просування інвестиційного іміджу [3, с. 19-20]. Виходячи зі світової практики пошуку інвестиційних проєктів вважається необхідним вдосконалення механізму пошуку інвестиційних ресурсів. Одним із варіантів вирішення цієї проблеми є створення платформи в мережі Інтернет, на якій інвестори та проєкти зможуть знайти один одного. Розробка цієї платформи буде координуватися проєктним офісом. За допомогою цієї платформи можна залучати інвесторів; шукати проєкти для фінансування; шукати людей та формувати команди для роботи над

проектами; спостерігати за інформацією про стан проекту та його зміни; за допомогою інформаційних технологій та телекомунікацій проводити наради та переговори в режимі онлайн, приймати рішення за проектом без додаткових витрат часу та ресурсів.

Робота у віртуальному просторі має такі переваги: мобільність, постійна доступність, безкоштовна реєстрація та користування, відсутність необхідності залучення системного адміністратора, висока безпека при роботі у відкритих мережах, внутрішня координація на основі інформаційних технологій, гнучкість ресурсного потенціалу.

Для того, щоб розмістити свій проект на веб-платформі необхідно зареєструватися на сайті сервісу, заповнити відомості про проект, після перевірки експертами проект завантажується та розміщується на сервісі. Інформація про проект розсилається компаніям, які можуть буди зацікавлені у фінансуванні даного проекту, а власник проекту отримує доступ до маркетингових інструментів для просування проекту.

Для того, щоб працювати у віртуальному офісі інвестору необхідно також зареєструватися на сервісі, обрати проект та ознайомитися з документами. Після вкладення грошей в проект, який зацікавив, інвестор може контролювати стан справ у проекті та отримувати звіти по виконанню тих чи інших етапів проекту. Отже, веб-платформа – це свого роду віртуальний офіс, який об'єднує в єдиному центрі проектні ресурси та надає можливість приймати рішення за допомогою сучасних інформаційних технологій та мережі Інтернет. Впровадження цієї системи значно спростить процес пошуку інвестиційних ресурсів та проектів і загалом процедуру введення бізнесу. Потенційні та вже існуючі інвестори можуть постійно слідкувати за оновленням бази проектів, отримувати інформацію у вигляді звітів про стан справ в проекті, що дозволить досягти ефективних результатів при їх реалізації. Перехід до такого формату зможе підвищити рівень інвестиційної привабливості та допоможе вирішити такі проблеми як зниження фінансової стабільності та неоптимальне використання ресурсів. Створення сприятливого інвестиційного клімату сприятиме загальному соціально-економічному розвитку України.

Література

1. Державна служба статистики України [Офіц. сайт]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. DOING BUSINESS-2017. Україна в рейтингу світового банку легкості ведення бізнесу [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://edclub.com.ua/analitika/doing-business-2017-ukrayina-v-reytingu-svitovogo-banku-legkosti-vedennya-biznesu>
3. Best Practice Guide for a Positive Business and Investment Climate [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.osce.org/eea/19768?download=true>
4. Федорчук О.С. Практика використання інструментів стимулювання прямих іноземних інвестицій зарубіжними країнами/ О.С. Федорчук, О.В. Сторожук// Економіка і суспільство.- 2017.- №9.- С.120-126.

УДК 004.9

О.В. Кононенко, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – д.т.н, професор Бурячок В.Л.

МЕХАНІЗМИ БЕЗПЕКИ В СИСТЕМАХ ЗАХИЩЕНОГО ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБІГУ

Кількість документів, яку використовують підприємства у своєму внутрішньому документообігу, постійно зростає. Згідно статистичних даних більше 70% загального часу роботи з документами витрачається на пересилання, розмноження та пошук, що призводить до зниження якості та оперативності прийняття рішень. За таких умов все більше підприємств впроваджують системи електронного документообігу (СЕД)[1].

Система електронного документообігу – це організаційно-технічна система, що забезпечує процес створення, управління доступом і поширення електронних документів у комп'ютерних мережах, а також забезпечує контроль за потоками документів в організації[2].

Перед системами електронного документообігу передусім стоять задачі забезпечення цілісності, доступності та конфіденційності інформації, але в силу того, що дані системи набули широкого застосування відносно недавно незважаючи на всі переваги від їх використання ще існує багато проблем забезпечення захищеності даних, які в них обробляються.

Класифікація загроз СЕД: загроза цілісності – пошкодження і знищення інформації, спотворення інформації – як не навмисно в разі помилок і збоїв, так і зловмисне; загроза конфіденційності – це будь-яке порушення конфіденційності, в тому числі крадіжка, перехоплення інформації, зміни маршрутів слідування; загроза працездатності системи – всілякі загрози, реалізація яких призведе до порушення або припинення роботи системи; сюди входять як умисні атаки, так і помилки користувачів, а також збої в обладнанні та програмному забезпеченні [2].

Захист саме від цих загроз в тій чи іншій мірі повинна реалізовувати будь-яка система електронного документообігу.

Всі системи електронного документообігу мають ті чи інші вбудовані функції безпеки, які загалом засновані на розмежуванні прав доступу в залежності від ролі, яку відіграє користувач системи. Але це не зможе відвернути загрозу несанкціонованого використання конфіденційної інформації авторизованим користувачем. Для забезпечення достовірності документів, що передаються, тобто встановлення авторства відправника, використовують електронний цифровий підпис (ЕЦП), а конфіденційність та цілісність інформації досягається комплексним використанням ЕЦП та шифрування [3].

Аутентифікація: Парольна; Майнова; Біометрична.

Процес аутентифікації може бути однофакторний, двофакторний і т.д. Також можливе комбінування різних методів: парольного, майнового і біометричного [2].

Забезпечення збереження документа. СЕД повинна забезпечити збереження документів від втрати і псування і мати можливість їх швидкого відновлення. Для цього в системах розроблені підсистеми резервного копіювання не тільки даних, але і самої системи в разі її пошкодження[2].

Конфіденційність. Величезною перевагою для конфіденційності інформації мають криптографічні методи захисту даних. Їх застосування дозволять не порушити конфіденційність документа навіть у разі його потрапляння до рук стороннього особи.

Забезпечення достовірності документів. Сьогодні основним і практично єдиним пропонованим на ринку рішенням для забезпечення достовірності документа є електронно-цифрового підпису (ЕЦП). Основний принцип роботи ЕЦП заснований на технологіях шифрування з асиметричним ключем[2].

Протоколювання дій користувачів - важливий пункт в захисті електронного документообігу. Його правильна реалізація в системі дозволить відстежити всі неправомірні дії і знайти винуватця, а при оперативному втручанні навіть припинити спробу неправомірних або завдають шкоди дій. Така можливість обов'язково має бути присутня в самій СЕД.

Підхід до захисту електронного документообігу має бути комплексним. Необхідно тверезо оцінювати можливі загрози і ризики СЕД і величину можливих втрат від реалізованих загроз. Захист СЕД не зводиться лише до захисту документів і розмежування доступу до них. Залишаються питання захисту апаратних засобів системи, персональних комп'ютерів, принтерів та інших пристроїв; захисту мережного середовища, в якій функціонує система, захист каналів передачі даних і мережевого устаткування, можливе виділення СЕД в особливий сегмент мережі. Комплекс організаційних заходів грають роль на кожному рівні захисту, але їм, на жаль, часто нехтують. Адже тут і інструктаж, і підготовка звичайного персоналу до роботи з конфіденційною інформацією.

Література

1. Система електронного документообігу: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://sed.reforms.in.ua/>
2. Особливості захисту електронного документообігу: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://easy-code.com.ua/2011/07/osoblivosti-zaxistu-elektronnogo-dokumentooobigu/>

УДК 338.2: 65.011.56

О.В. Степанюк, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н., доцент Соболева-Терещенко О.А.

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ІТ-ПОСЛУГАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

В сукупності перспективних напрямків розвитку управлінських систем в економічній сфері України одне з головних місць обіймає розвиток інформаційних технологій в управлінському процесі.

Сьогодні інформаційні процеси супроводжують економічну діяльність підприємств на всіх операційних та господарських етапах функціонування і потрібно визнати, що і інформаційні технології закономірно притаманні сучасному менеджменту. Важко уявити менеджера, який не готує електронні документи, не надсилає їх по електронній пошті, не веде розрахунки в електронних таблицях, не спілкується по «скайпу» або через месенджери з колегами і партнерами, не виходить в соціальні мережі, не відправляє і не приймає SMS, не працює з мобільними пристроями на роботі, в дорозі чи вдома.

В сучасних умовах, основними інформаційними технологіями, які застосовуються в менеджменті якості є комунікативні та офісні технології, які виступають вже не допоміжними процесами, а є невід'ємною частиною самого процесу управління підприємстві [1]. Отже інформаційні технології трансформувались з допоміжних в основні засоби менеджменту.

Разом з цим перспективи національного відродження і економічного розвитку України нерозривно пов'язані насамперед з ефективним управлінням якістю, адже саме вона визначає внутрішню і зовнішню та незалежність держави та реальну економічну безпеку.

Отже, на рівні бізнесових організацій ідея підвищення якості в умовах розвитку інформаційних технологій в управлінському процесі може бути реалізована за допомогою CRM-систем з трьох ієрархічною структурою [2]:

- на рівні організації: показники, напрями, цілі діяльності стосовно якості, офіційно сформульовані та задекларовані вищим керівництвом організації у політиці якості;
- на рівні підрозділів: критерії оцінювання діяльності, завдання, ресурси, пов'язані із забезпеченням якості груп процесів;
- на рівні персоналу: KPI, відповідальність, повноваження, відносини виконавців усіх рівнів щодо питань якості.

Вважаємо, що ефективна модель управління якістю процесів управління ІТ-послугами - це поєднання двох циклів управління якістю - «циклу Демінга» (PDCA) і циклу Визначення-вимірювання-Аналіз-Удосконалення-Контроль (DMAIC), відомого з методології як Шість Сигм. Дана модель за-

безпечує побудову системи управління ІТ-послугами з необхідними механізмами управління якістю процесів ІТSM, забезпечує досягнення і підтримку відповідності вимогам стандартів ISO, а також включає механізми подальшого поліпшення процесів управління ІТ-послугами.

Таким чином, методика управління якістю процесів управління послугами інформаційних технологій, заснована на моделі управління якістю процесів ІТSM, забезпечує можливість одночасного поетапного впровадження процесів управління ІТ-послугами і поліпшення вже впроваджених процесів управління ІТ-послугами, а також оперативне управління впровадженими процесами.

Враховуючи вищезазначене кожному підприємству доцільно здійснювати ряд постійних коригувальних дій щодо підвищення якості на підприємстві, а саме: встановлення причини невідповідностей, претензій і рекламацій від клієнтів, експлуатуючих організацій, контрольних органів; розробка заходів щодо попередження їх повторної появи; внесення необхідних змін в процеси системи менеджменту якості; моніторинг та контроль за здійсненням внесених змін; аналіз результативності виконаних коригувальних дій.

Отже, сьогодні завдання бізнесових організацій полягає в подальшому розвитку і вдосконаленні управління якістю з постійним його корегуванням в умовах застосування інформаційних технологій [3]. Вирішальними напрямками такого розвитку мають стати: здійснення ретельних маркетингових досліджень; орієнтація на задоволення вимог клієнтів; організація обліку та аналізу витрат на управління якістю; покладання відповідальності на конкретних виконавців; стеження за ресурсним використанням протягом усього операційного процесу; постійне навчання персоналу.

Література

1. Вакуленко А. В. Управління якістю: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / А. В. Вакуленко. – К.: КНЕУ, 2013. – 167 с.
2. Михеева Е. Н. Управление качеством: учебник / Е. Н. Михеева, М. В. Сероштан. – М.: Дашко и К0, 2013. – 708 с.
3. Магомедов Ш. Ш., Беспалова Г. Е. Управління якістю продукції. Видавництво Дашков і К. - 2010. – 360 с.

УДК 330.6

А.В. Турукало , магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.т.н., доцент Гладун А.Я.

НЕЙРОМЕРЕЖНА ЕКСПЕРТНА СИСТЕМА ДЛЯ РАННЬОЇ ДІАГНОСТИКИ КАРДІОЛОГІЧНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ

Захворювання серцево-судинної системи стали основною проблемою охорони здоров'я сучасного цивілізованого світу. Однією з нагальних причин такої ситуації – це неможливість та небажання людей проводити ранню діагностику, витратити свій час і фінансові кошти на

часом досить складні обстеження. Сучасна медицина має досить багато ефективних діагностичних засобів, але більшість цих засобів сконцентровані у великих містах, спеціалізованих клініках і госпіталях, дуже часто в комерційних медичних центрах і, як правило, недоступні для широкого загалу населення.

Наукові дослідження у сфері медицини пророкують людству настання у найближчі десятиліття «неінфекційної пандемії» серцево-судинних захворювань. Тому сучасна медицина, особливо її первинна ланка – терапевтичні відділення (особливо у невеличких містах, сільській місцевості та у польових умовах) потребують недорогих, безпечних для пацієнта, ефективних і надійних інструментальних засобів для швидкого та максимально раннього виявлення найбільш розповсюджених форм серцево-судинної патології. Також ця система може бути використана індивідуально пацієнтом вдома для перевірки стану свого здоров'я. Одним із шляхів створення такого програмного інструментарію для медицини є створення експертної системи на основі нейронних мереж для діагностики кардіологічних захворювань. Тому цей напрям досліджень являється актуальним як у вітчизняній так і у світовій науці і практиці.

Як показує аналіз існуючих інтелектуальних систем, медицина є сферою де найбільше використовуються технології штучного інтелекту. Список областей медицини, в яких почали застосовуватися нейромережні технології, надзвичайно великий і продовжує рости.

Перші спроби створення нейромережних діагностичних систем відносяться до 40-50-х років ХХ століття, відразу після появи основоположних робіт У. Маккалока, У. Піттса, Ф. Розенблатта, що заклали теоретичні основи нейромережних технологій. Однак практичне застосування такі системи почали знаходити тільки в 80-90-х роках минулого століття. Відомі нейромережні експертні системи для лікування гіпертонії, атеросклерозу, діабету, судинних патологій, інфаркту використовують у Італії, Іспанії Франції, Німеччині, США та Канаді та інших країнах, де для прийняття рішень використовують самі різноманітні дані: анамнез, клінічний огляд, результати лабораторних тестів і складних функціональних методів. При цьому технології створення нейромережних експертних систем постійно удосконалюються.

Мета роботи – розробка нейронної мережі з механізмом машинного навчання та практична програмна реалізація нейронної мережі з використанням існуючих бібліотек для застосування її як діагностичної системи для виявлення серцево-судинних захворювань та допомоги лікарю при ранньому виявленні хвороб серця на підставі мінімальної кількості вхідних параметрів, які не потребують застосування спеціалізованих медичних приладів і обладнання.

Нейронні мережі, по аналогії з корою головного мозку, мають здатність до навчання на прикладах, вони видобувають знання і кодують

ці знання у вигляді синаптичних міжнейронних зв'язків. Нейромережі після їх навчання і тестування стають математичними моделями для цільових предметних областей. Над цими моделями можна ставити експерименти, у результаті яких вони повинні вести себе аналогічно реальній предметній області, тобто таким чином можна досліджувати предметну область з метою діагностики стану здоров'я пацієнта тощо.

Для розробки нейромережної експертної системи для сфери кардіології були вирішені наступні задачі:

1) Постановка завдання: визначення цілей роботи експертної системи, набору вхідних даних і форми представлення відповіді;

2) Збір даних: у співпраці з спеціалістами кардіологами подання анкети пацієнта та лабораторних вимірювань стану хворого, які можуть бути придатними для ранньої постановки діагнозу хвороби серця;

3) Розробка інтелектуальної моделі та її навчання для обробки статистичних даних: виявлення закономірностей, що пов'язують вхідні дані з відповіддю;

4) Програмування алгоритмів: використання бібліотек програмування нейромережних систем;

5) Створення інтерфейсу системи: розробка засобів взаємодії системи з користувачем – форми введення даних, виведення відповіді;

6) Відладка і тестування: перевірка роботи програми і випробування в реальних умовах.

Етап створення нейромережі та її навчання вимагає адаптації структури нейромережі і методу обчислення оцінки при навчанні. Навчання нейромережі в більшості стандартних випадків є автоматичним процесом, який тільки після його закінчення потребує участі фахівця для оцінки результатів.

В результаті отримання результатів експертної системи можна отримати поточну оцінку стану здоров'я пацієнта і розробити корисні рекомендації та курс лікування.

Діагностика є окремим випадком класифікації подій, причому найбільшу цінність представляє класифікація тих подій, які відсутні в навчальному наборі. У цьому плані нейромережні технології мають перевагу — вони здатні здійснювати класифікацію, узагальнюючи колишній досвід і застосовуючи його в нових випадках.

Література

1. Рутковская Д. Нейронные сети, генетические алгоритмы и нечёткие системы Д. Рутковская, М. Пилиньский, Л. Рутковский. — М.: Горячая линия — Телеком, 2006. — 452 с.
2. Арзамасцев А.А., Крючин О.В., Азарова П.А., Универсальный программный комплекс для компьютерного моделирования на основе искусственной нейронной сети с самоорганизацией структуры // Вестн. Тамб. ун-та. Сер. Естественные и технические науки. Тамбов, 2006. Т. 11. Вып. 4.

УДК 330.6

М.С. Хижняк, бакалавр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н., ст.викл. Казак О.О.

УПРАВЛІНСЬКИЙ ОБЛІК В КОНТЕКСТІ ПРАКТИЧНОГО ЗАСТОСУВАННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ В УКРАЇНІ

Розвиток світової економіки встановлює досить швидкі темпи розвитку для суб'єктів господарювання, які бажають отримувати не лише прибутки, а й надприбутки. Значно зросла роль обліку і планування, які є ґрунтовною інформаційною базою для прийняття ефективних управлінських рішень.

Облік можна поділити на дві складові: фінансову та управлінську. При чому, сучасні тенденції економічного зростання віддають останній одну з ключових позицій в механізмі функціонування підприємства. Основне завдання управлінського обліку – надавати керівництву та працівникам підприємства об'єктивну інформацію, необхідну для прийняття важених рішень, завдання ж фінансового обліку – фіксувати факти господарської діяльності.

Обидва види обліку мають елементи системи, що передбачає наявність прямих і зворотних зв'язків при виконанні функцій спостереження, вимірювання різних характеристик виробництва або його окремих частин, обробки інформації за даними первинної документації (наприклад, рух звітної документації між підрозділами і службами підприємства і бухгалтерією). Вони базуються на концепції підзвітності менеджерів, але фінансовий облік дає змогу оцінити результати діяльності підприємства в цілому, а управлінський - в межах окремих сегментів діяльності[2]. В системі управлінського обліку розраховується виробнича або повна собівартість, на основі якої система фінансового обліку встановлює балансову вартість виготовлених активів.

Управлінський та фінансовий облік можуть існувати на підприємстві як дві автономні системи з власними планами рахунків та комп'ютерними модулями. В іншому випадку може створюватись інтегрована система з єдиною інформаційною базою та планом рахунків, в якому для управлінського обліку виділяють спеціальні розділи.

В той же час, інформаційну систему управління підприємством і місце управлінського обліку в ній наочно можна представити так (рис. 1). Представлена схема демонструє, що управлінський облік тісно пов'язаний з фінансовим обліком та аналізом нефінансових (соціальних) даних. В сукупність останніх включають інформацію про мету, завдання, цілі діяльності підприємства, партнерів, права та відповідальність і т. п. Тобто управлінський облік є сполучною ланкою між фінансовим обліком та менеджмен-

том. Будучи підсистемою фінансового обліку, управлінський облік, водночас, формує інформаційну базу для операційного менеджменту.

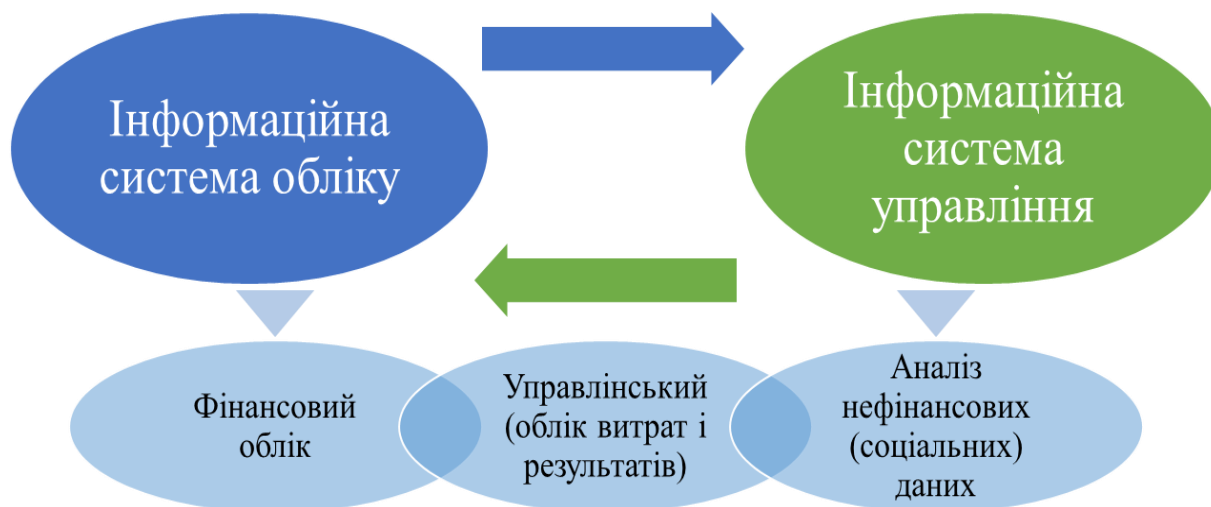


Рис.1. Місце управлінського обліку в інформаційній системі управління підприємством.

Управлінський облік, як і будь-яка система обліку, повинен спиратися на певну методологічну основу. П(с)БО встановлюють конкретні правила обліку, але ґрунтуються на застарілих принципах (а управлінський облік – система обліку, що почала активно формуватися в Україні лише в останні десятиліття), тому не можуть стати такою основою, на відміну від Міжнародних стандартів фінансової звітності (далі – МСФЗ).

Посилення у світі процесів глобалізації вимагають встановлення єдиних принципів складання будь-якої звітності. Міжнародні стандарти фінансової звітності встановлюють ці принципи. Саме МСФЗ останнім часом стають основою для розробки національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку в країнах, що розвиваються.

В Україні відбувається процес імплементації МСФЗ, який зіткнувся з рядом перешкод[4]:

- 1) Формалізм застосування МСФЗ;
- 2) Версія офіційного перекладу;
- 3) Протиріччя МСФЗ з системою податкового, пруденційного та регуляторного законодавства;
- 4) Складність стандартів – реакція на ускладнення бізнес-схем;
- 5) Переорієнтація філософії не тільки облікового персоналу, але й ТОП-менеджменту;
- 6) Кадровий дефіцит.

Ці проблеми слід вирішувати не тільки на рівні підприємств, але й на державному рівні, шляхом прийняття відповідних управлінських рішень, програм та проектів.

МСФЗ, у порівнянні з П(с)БО України, дещо спрощують систему обліку, що дозволяє зменшити витрати (в незначній мірі), а отже і сприяють одному з головних завдань управлінського обліку – знаходити легальні шляхи зменшення витрат.

Значна кількість аудиторів, що перевіряють підприємства, які ведуть облік за МСФЗ, стикаються з проблемою non-IFRS інформації, тобто такої, що не вимагається МСФЗ. Така ситуація виникає тоді, коли підприємство, подаючи звітність за МСФЗ, паралельно веде облік за П(с)БО, хоч законами України встановлено неможливість ведення обліку за П(с)БО підприємствами, які подавали звітність за МСФЗ. За таких умов управлінський облік стикається з проблемою подвійних записів, що призводить до плутанини, розбіжностей і просто перенавантаження облікового персоналу

Наостанок, слід зазначити, що процес виділення управлінського обліку в окрему галузь знань та практичних навичок ще не завершився, саме тому цей вид обліку ще не має чітко окресленої методологічної бази. Одні науковці вже виділяють його як автономну дисципліну, інші позиціонують управлінський облік функціональною складовою фінансового обліку, а їх опоненти – складовою менеджменту. МСФЗ, МСБО та подібні їм стандарти визначають зміст інформації, яку використовуватиме управлінський облік, а менеджмент визначає зміст звітності, яку потребує керівництво чи працівники підприємства для прийняття ефективних управлінських рішень. Через відсутність практичного досвіду введення МСФЗ на підприємствах, керівництво може створювати складнощі, ведучи паралельний облік за міжнародними та національними стандартами.

В цілому ж практику ведення обліку за МСФЗ можна вважати сприятливим фактором для формування та подальшого функціонування системи управлінського обліку на підприємствах України.

Література

1. Воронова Е.Ю. Управленческий учет : учебник / Воронова Е.Ю. – М. : Издательство Юрайт, 2011. — 551 с.
2. Власова О.Є. Конспект лекцій з дисципліни Управлінський облік (для студентів 4, 5 курсу денної і заочної форм навчання напрямку підготовки 0501 - «Економіка і підприємництво», 6.030509 «Облік і аудит» спеціальності «Облік і аудит») / О.Є. Власова – Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. - Х. - ХНАМГ - 2010. - 118 с.
3. К. Друри. Управленческий и производственный учет. Вводный курс: учеб. для студентов вузов / 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. — 735 с. — (Серия «Зарубежный учебник»). — Доп. тит. л. англ.
4. Харламова О.В. Реалії та перспективи практичного застосування МСФЗ: актуальні аспекти: відеоматеріали Форуму TAX CONNECTIONS DAY, 06 квітня 2016р., Київ.

УДК 005.5:[373.018:001.895]

О.В. Чумак, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник - к.н. держ.упр., доцент Павлюк В.В.

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ В ОПОРНІЙ ШКОЛІ

Запровадження інновацій викликане самими процесами, що складаються в освітніх закладах, зміною ставлення до процесу навчання його суб'єктів: вчителів, учнів, батьків, громадськості. Та й самі форми і методи навчання з часом стають застарілими, а тому й потребують оновлення. Виникла потреба постійно поглиблювати й оновлювати свої знання, уміння, навички, шукати активні форми навчання з метою підвищення мотивації та рівня успішності. Підвищити мотивацію до навчання можна лише тоді, коли посилатися на справжні потреби тих, хто навчається, і створити умови для їх забезпечення. Учні повинні думати, розуміти суть речей, осмислювати ідеї та концепції і вже на основі цього вміти шукати потрібну інформацію, трактувати її та застосовувати в конкретних умовах, формулювати й відстоювати особисту думку. Саме цьому сприяють інноваційні технології. Але самі по собі вони не є ефективними, тому що потрібно навчитися фільтрувати потрібну інформацію, освоїти всі форми та методи навчально – виховного процесу. Саме вчителі – є тією ланкою, тією ниточкою яка здійснює безперервний зв'язок між інноваційними процесами та учнями. І постає питання: а чи готові самі освітяни вчитися інноваціями? Чи достатньо мотивовані для цього?

Зрозуміло, що шлях інноваційного професійного розвитку педагога – це поступове, складне й далеко не завжди лінійне сходження від вчителя-дилетанта, самоучки, до справжнього митця, суб'єкта професійної діяльності.

Високий рівень розвитку інноваційної культури необхідний педагогу для реалізації глобальних цілей освітнього процесу: навчання та виховання. Тільки постійна, цілеспрямована робота з підвищення рівня компетенції вчителів – важлива умова інтелектуального життя учнів, необхідна передумова високого наукового рівня викладання. Проаналізувавши певні аспекти навчально – виховного процесу опорної школи, можна визначити причини повільного впровадження інноваційної культури: небажання освітян щось змінювати у своєму стилі роботи; формальне використання в навчально-виховному процесі інновацій (наприклад, під час проведення відкритого уроку чи заняття); педагог-практик не бачить позитивів у використанні інновацій на уроках; недостатнє методичне забезпечення щодо практичного використання педагогічних технологій; копіювання чужого інноваційного досвіду без адаптації його до даних умов; прорахунки при впровадженні педагогічного нововведення в традиційний досвід роботи; надмірна перевантаженість педагогів, брак часу; «старіння» педагогічного колективу.

Основними завданнями державної інноваційної політики, покликаної забезпечити формування цілісної ефективною інноваційної системи в галузі освіти, мають стати координація дій органів виконавчої влади України з метою розробки комплексного підходу до вирішення завдань інноваційного розвитку, ефективного функціонування інноваційної системи та реалізації державної інноваційної політики; вибір раціональних стратегій і пріоритетів розвитку інноваційної сфери при реалізації в галузі; забезпечення сприятливих економічних і фінансових умов для активізації інноваційної діяльності; створення системи підготовки та перепідготовки кадрів в області інноватики.

Інноваційні освітні технології вже прийшли в наш світ. Тому говорити сьогодні потрібно не про те, треба нам це чи ні, а про те, як краще і якісніше пристосуватися до того, що вже стало досягненням нашої освіти. Перед кожним із нас є два шляхи: жити минулими здобутками, не звертаючи уваги на кардинальні зміни у світі, прирікаючи своїх учнів (і власних дітей) на життєвий неуспіх, або пробувати щось змінити у своєму ставленні до новітніх освітніх технологій. У контексті нашого дослідження доречно згадати слова відомого науковця І. Підласого: «Можна бездумно тужити за втраченими ідеалами, скаржитись на падіння духовності та вихованості, втрату людяності й моральності, загалом на життя і зовсім незвичну школу, але хід подій вже не повернути. Погрожувати поїздові, що стрімко віддаляється від перону, дозволено лише дітям». Таким чином, освітня інноваційна діяльність має сприяти підвищенню конкурентоспроможності випускників закладів освіти, досягненню ефективного розвитку нашого суспільства. Модернізація системи освіти пов'язується, насамперед, із введенням в освітнє середовище інноваційних технологій, в основу яких покладені цілісні моделі навчально-виховного процесу, засновані на діалектичній єдності методології та засобів їх здійснення.

Література

1. Гнилянська Л.Й. Сучасні проблеми впровадження інновацій та шляхи їх подолання / Л.Й. Гнилянська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.14. – С. 177-180.
2. Закон України „Про інноваційну діяльність” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=40-15.
3. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології / І. М. Дичківська. – 2-ге вид., доповн. – К. : Академвидав, 2012. – 352 с.
4. Даниленко Л. І. Менеджмент інновацій в освіті / Л. І. Даниленко. – К. : Шкільний світ, 2007. – 120 с.